



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE DERECHO Y CC.PP

CARRERA DE DERECHO

“¿UTOPIÍA?: VACACIONES PARA EL TRABAJADOR A
TIEMPO PARCIAL EN EL PERÚ.”

Tesis para optar el título profesional de:

ABOGADO

Autor:

Claudia Gabriela Nieves Medina

Asesor:

Arturo Vásquez Silva

Cajamarca – Perú

2016

APROBACIÓN DE LA TESIS

El asesor y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por la Bachiller **Claudia Gabriela Nieves Medina**, denominada:

“¿UTOPÍA?: VACACIONES PARA EL TRABAJADOR A TIEMPO PARCIAL EN EL PERÚ”.

Abog. Arturo Vásquez Silva
ASESOR

Abog. Luis Carlos Polo Chavarri
JURADO
PRESIDENTE

Abog. César Alberto Soto Sánchez
JURADO

Abog. Agustín Fernando Moreno Díaz
JURADO

DEDICATORIA

A Dios y mi familia.

AGRADECIMIENTO

A mi madre, por su apoyo incondicional.

A mis Docentes, por su noble labor.

*“Van mal los asuntos humanos cuando
queda solamente la fe en los asuntos
materiales”*

Marco Aurelio

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DE LA TESIS.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....	12
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA.....	19
CAPÍTULO 4. RESULTADOS	24
4.1. El contrato de trabajo a tiempo parcial y el derecho a vacaciones pagadas.....	24
4.2. Fundamento jurídico: El derecho a descanso vacacional como derecho fundamental y su vinculación con el principio-derecho a la igualdad.	25
4.2.1. <i>El derecho al descanso vacacional.</i>	25
4.2.2. <i>El derecho a descanso vacacional remunerado como derecho fundamental.</i>	27
4.2.3. <i>Convenio 52 de la Organización Internacional del Trabajo sobre vacaciones pagadas.</i>	33
4.2.3.1 <i>El tratado internacional en materia laboral como norma de rango constitucional.</i>	38
4.2.3.2 <i>Antinomia entre normas de rango constitucional y legal.</i>	42
4.2.4 <i>El Principio - Derecho a la igualdad.</i>	45
4.2.5 <i>El derecho a descanso vacacional en algunos países de Sudamérica.</i>	53
4.3 Fundamento Político: Lineamiento Político Socio-Laboral, como mecanismo para el respeto y cumplimiento de los derecho fundamentales laborales.	55
4.3.3 <i>La flexibilidad laboral desde la perspectiva de la Constitución de 1993.</i>	55
4.3.4 <i>Contrato de trabajo a tiempo parcial como producto de una política de flexibilización laboral.</i>	58
4.3.5 <i>Lineamiento Político socio-laboral 2012-2016.</i>	59
4.4 Fundamento filosófico: Teoría Post-positivista del derecho como mecanismo para priorizar los derechos fundamentales laborales.	61
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN.....	65
CONCLUSIONES.....	69

RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS.....	72
ANEXOS	73

RESUMEN

Con la actual Carta Magna, muchos derechos laborales se han visto reducidos, modificados en sus enunciados normativos y ubicados fuera del capítulo de derechos fundamentales de la persona, en comparación con la Constitución de 1979; no obstante, como se expone en el transcurso de ésta investigación, ello no impide que los derechos laborales consagrados en la Constitución actual se les catalogue como derechos fundamentales, entre los cuales encontramos al derecho a descanso vacacional remunerado.

En la coyuntura actual, aquellas personas que se encuentran laborando bajo un contrato a tiempo parcial están excluidas de gozar y ejercer su derecho a descanso vacacional remunerado, debido a que el artículo 12° inciso A del Decreto Legislativo N° 713 y artículo 11° de su reglamento (Decreto Supremo N° 012-92-TR) prescriben la jornada mínima diaria (04hrs) que debe laborar un trabajador para acceder a éste beneficio social.

Por lo que, el propósito de éste investigación consistió en conocer los fundamentos jurídicos, políticos y filosóficos que se relacionan para otorgar el derecho a descanso vacacional remunerado para el trabajador a tiempo parcial, para tal fin se demostró la categoría de derecho fundamental del derecho a descanso remunerado, se estableció el rango constitucional de los Convenio 52° OIT que desarrolla el derecho a descanso vacacional remunerado, se relacionó el Convenio 52° OIT con el marco regulatorio nacional del derecho a descanso vacacional remunerado, se juzgó el artículo 12° inciso A del Decreto Legislativo N° 713 y artículo 11° de su reglamento en base al principio-derecho a la igualdad, se estimó el rol del lineamiento político socio-laboral 2012-2016 para comprender el compromiso del gobierno en la protección de los derechos laborales y se estructuró la normativa sobre derecho a descanso vacacional en base a la teoría del post-positivista jurídico. Entre las conclusiones arribadas en éste investigación, se concluyó que el artículo 12° inciso A del Decreto Legislativo N° 713 y artículo 11° de su reglamento contravienen gravemente normas constitucionales y realizan un trato diferenciado no justificado a los trabajadores bajo contrato a tiempo parcial.

La presente investigación tiene una justificación teórica porque brinda al operador jurídico razones para fundamentar la protección, aplicación y sentido interpretativo del derecho a descanso vacacional para la protección de los intereses del trabajador.

PALABRAS CLAVE: Vacaciones, trabajo a tiempo parcial, derecho fundamental, beneficio social, Convenio 52 OIT, política socio-laboral, post-positivismo, trato diferenciado.

ABSTRACT

With the current Constitution, many labor rights have been reduced, modified their policy statements and located outside the chapter of fundamental rights of the person, compared with the 1979 Constitution; however, as discussed in the course of this investigation, this does not prevent labor rights enshrined in the current Constitution are cataloged as fundamental rights, among which are the right to paid holiday break.

In the current juncture, those people who are now working under a part-time contract are excluded from enjoying and exercising their right to rest holiday paid, because Article 12, subsection A of Legislative Decree No. 713 and Article 11 ° Supreme Decree No. 012-92-TR prescribed daily minimum day (04hrs) that a worker must labor to access this social benefit.

So, the purpose of this study was to examine the legal, political and philosophical foundations that relate to grant the right to paid holiday break for part-time worker, for this purpose the category of fundamental right the right to paid leave was demonstrated, the constitutional status of the 52 Convention ILO develops the right to rest holiday paid was established, 52 Convention ILO related to the national regulatory framework right a paid holiday break, Article 12, subsection A of Legislative Decree No. 713 and article 11 of its rules on the principle-right to equality was judged, the role of social and employment policy guidance from 2012 to 2016 was estimated to understand the government's commitment in the protection of labor rights and regulations on the right to leisure holiday based on the theory of legal post-positivist was structured. Among the conclusions reached in this investigation, it was concluded that Article 12, subsection A of Legislative Decree No. 713 and article 11 of its rules seriously violate constitutional norms and make different treatment not justified contract workers part-time.

This research has a theoretical justification because it provides the legal practitioner reasons to support the protection, application and interpretive sense of entitlement to holiday break for the protection of the interests of working.

KEYWORDS: Vacation, part-time work, a fundamental right, social benefit, ILO Convention 52, social and employment policy, post-positivism, differential treatment.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el ámbito laboral de la actividad privada, el Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 001-96-TR en su art. 11° define, mediante interpretación contrario sensu, el trabajo a tiempo parcial como aquel que tiene una jornada inferior a 4 horas diarias.

Con respecto al mismo cuerpo legal, los trabajadores con contrato a tiempo parcial perciben todo derecho y beneficio que un trabajador a tiempo completo, excepto aquellos que para su percepción se exija una labor no menor de 4 horas diarias; siendo éstos, los derechos a compensación por tiempo de servicios, protección contra despido arbitrario, vacaciones y utilidades. Ello guarda concordancia con lo establecido en el art. 12° del Decreto Legislativo N° 713 y art 11° del Reglamento - Decreto Supremo N° 012-92-TR, los cuales detallan los requisitos para acceder al derecho a descanso vacacional remunerado, siendo uno de ellos laborar una jornada de 4 horas a más por día.

No obstante, tanto el artículo 12° inciso A del Decreto Legislativo N° 713 y artículo 11° de su Reglamento regulan el derecho al descanso vacacional contraviniendo lo establecido en el Art. 25° de la Constitución y Convenio N° 52 de la OIT que regula las vacaciones remuneradas, el cual dispone el otorgamiento de éste beneficio para todo trabajador por un mínimo de 06 días laborales. Por lo que, cabe traer a colación la frase que reza lo siguiente: “donde la ley no discrimina, el intérprete no debe distinguir”.

Cabe mencionar que el Convenio OIT N° 52 fue ratificado por el Perú el 01 de febrero de 1960, catalogado como un Tratado Internacional que desarrolla un derecho humano laboral; y, de conformidad con la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución de 1993, todo derecho y libertad reconocido por la constitución será interpretado según los Tratados relativos sobre estas materias. Ergo, el derecho al descanso vacacional se interpreta no sólo de acuerdo a lo dispuesto por nuestra constitución sino por lo establecido en el Convenio N° 52 OIT, el cual ostenta rango constitucional.

Aunado a ello, el marco legal que regula el descanso resulta contrario a los “Lineamientos de Política Socio-Laboral 2012-2016” que constituye la Política Nacional en materia Laboral por la cual el Gobierno se traza objetivos, estrategias y líneas de acción para promover el respeto y promoción de los derechos fundamentales en éste ámbito.

Primero, contraviene la misión planteada por el Gobierno en miras al 2016, el cual asegura la “vigilancia del cumplimiento de la normatividad”; segundo, se establece la función de fomentar un sistema democrático de relaciones laborales en base a la promoción del trabajo decente, con especial énfasis en el respeto de los derechos fundamentales; y, por último, el segundo

lineamiento de política socio laboral nos señala que el fortalecerá el sistema de inspección de trabajo a nivel nacional para garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales, fundamentales y de seguridad y salud en el trabajo, así como reducir la informalidad laboral.

En suma, no existe una sistematicidad entre lo expresado por la norma que regula el derecho al descanso vacacional remunerado con lo establecido por el bloque de constitucionalidad y la política nacional en materia laboral; así como tampoco se ha determinado la corriente filosófica-jurídica que nos permita comprender la estructura del sistema jurídico laboral a modo de establecer la correcta interpretación y aplicación de la norma bajo análisis; ya que, si bien la regla (D.L 713° y reglamento) no nos permite otorgar el beneficio de vacaciones a los trabajadores a tiempo parcial, ante un caso concreto ésta podría ser subsanada mediante la aplicación del principio (Derecho vacacional como derecho fundamental).

1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son los fundamentos jurídicos, políticos y filosóficos que se relacionan para otorgar el derecho al descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial en el Perú?

1.3. Justificación

Esta investigación tiene una justificación teórica, ya que permitirá explicar en base a fundamentos jurídicos, políticos y filosóficos la correcta interpretación y aplicación de un derecho humano laboral positivado en la Constitución, como es el derecho a descanso vacacional remunerado.

De manera que el operador jurídico, sea éste magistrado, litigante o estudiante, comprenda la debida protección de éste derecho como uno de naturaleza erga omnes; así, desde el fundamento jurídico se explicará el grado de protección que debería ostentar, con el fundamento político se demostrará la importancia de la política nacional laboral como banco del actuar frente a la protección de los derechos laborales por parte de todas las instituciones del estado, por último con el fundamento filosófico se dará razones al operador jurídico para comprender a partir de las corrientes filosóficas del derecho, la debida protección, interpretación y aplicación del derecho a descanso vacacional para trabajadores a tiempo parcial.

1.4. Limitaciones

No se han presentado limitaciones en esta investigación.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Conocer los fundamentos jurídicos, políticos y filosóficos que se relacionan para otorgar el derecho al descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.

1.5.2. Objetivos específicos

- Demostrar la categoría de derecho fundamental del descanso vacacional remunerado para precisar su contenido esencial y su correcto desarrollo por parte de las normas infra-constitucionales.
- Establecer el rango constitucional de los Convenio de la Organización Internacional de Trabajo como Tratado Internacional en materia de derechos humanos laborales para comprender su carácter vinculante como base interpretativa del derecho a descanso vacacional en el Perú.
- Relacionar el Convenio 52° de la Organización Internacional de Trabajo con el marco regulatorio del derecho a descanso vacacional remunerado para comprender su vinculación con el desarrollo normativo brindado por las normas infra-constitucionales.
- Juzgar el artículo 12° inciso A del Decreto Legislativo y artículo 11° del Decreto Supremo 012-92-TR a partir del derecho-principio igualdad para constatar si existe discriminación en su regulación.
- Estimar el rol del Lineamiento político Socio-Laboral para comprender el grado de protección que brinda el gobierno a los derechos fundamentales laborales y su relación con la tutela del derecho a descanso vacacional remunerado para el trabajador a tiempo parcial.
- Estructurar la normativa sobre derecho a descanso vacacional remunerado en base a la teoría post-positivista del sistema jurídico para comprender el grado valorativo de los principios y normas que lo regulan.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

a) Antecedentes

Los antecedentes de ésta investigación se encontraron en los trabajos realizados por Susana Silva Villacorta, Jorge Luis Toyama Miyagusuku, Elmer Guillermo Arce Ortiz y Elmer Noé Huamán Estrada.

El artículo desarrollado por Susana Silva Villacorta, titulado “*Derecho de los trabajadores contratados a tiempo parcial*” (1997, págs. 655-699), es una crítica a la institución de descanso vacacional contemplada en el Decreto Legislativo N° 713 y Reglamento, la cual excluye al trabajador a tiempo parcial que labora una jornada menor a la mínima establecida.

El citado trabajo reitera el carácter constitucional del derecho vacacional, su ámbito subjetivo erga omnes, el rango legal del Convenio 52 de la OIT y brinda una posible solución al problema, el cual se basa en la aplicación del derecho en virtud del criterio de jerarquía, el principio de la norma más favorable, principio de la condición más beneficiosa y principio de igualdad.

De la investigación realizada por Silva Villacorta, se abstrae la pregunta que se formuló: ¿Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a descanso vacacional?; y a raíz de ella se plantea la hipótesis que los trabajadores a tiempo parcial si tienen derecho a descanso vacacional por la naturaleza del trabajo realizado de acuerdo con la constitución, convenio 52 de la OIT y principios rectores del derecho laboral.

Por su parte, Jorge Luis Toyama Miyagusuku en su artículo "*Puntos críticos sobre las vacaciones en el sistema peruano*" (2003, págs. 250-266) desarrolla la carencia normativa y los conflictos normativos que se presenta en el sistema jurídico laboral; dentro del cual realiza un análisis somero sobre el derecho al descanso vacacional de los trabajadores a tiempo parcial en relación de aquellos trabajadores a tiempo completo.

Respecto al breve estudio realizado sobre el trabajador a tiempo parcial, éste hace mención al rango constitucional del derecho al descanso vacacional como derecho fundamental prescrito en el artículo 25° de la Constitución, y la aplicación del Convenio N° 52 OIT como razones para otorgar éste derecho.

De la investigación realizada por el referido autor, la pregunta que se traza es ¿En qué proporción debería otorgarse el derecho a descanso vacacional al trabajador a tiempo parcial?; según su hipótesis los trabajadores a tiempo parcial tiene derecho a descanso vacacional en proporción al tiempo laborado por día en comparación a la labor realizada a tiempo completo, equivalente a un número determinado de días útiles o hábiles.

Para Elmer Guillermo Arce Ortiz en su obra "*derecho individual del trabajo en el Perú: desafíos y deficiencias*" (2008, págs. 506-508) realiza un breve análisis sobre los trabajadores excluidos de éste derecho, siendo el único caso el del trabajador a tiempo parcial. En este trabajo, Arce Ortiz plantea el conflicto normativo presente entre el artículo 25° de la constitución que prescribe el derecho a descanso vacacional y el Decreto Legislativo N° 713 como norma infra constitucional; así como la aplicación del control difuso en caso de conflicto normativo.

De aquello se deduce que la pregunta formulada por el autor es ¿cómo solucionar el conflicto normativo que excluye el derecho a descanso vacacional para el trabajador a tiempo parcial?, la hipótesis que se plantea es que el juez debe solucionar el conflicto normativo a través de un control difuso de constitucionalidad de la norma infra constitucional, por ser éste derecho catalogado como uno de tipo fundamental regulado por un tratado internacional.

Por último, Elmer Noé Huamán Estrada en su artículo titulado “*El contrato laboral a tiempo parcial en la ley laboral peruana: deficiencias e incongruencias de una insuficiente regulación nacional*” (2012, págs. 161-174) desarrolla el problema de la deficiencia y conflictos normativos en las normas que regulan el contrato laboral a tiempo parcial, además de ser una regulación que se encuentra dispersa en distintos cuerpos legales, lo cual acarrea las incongruencias de las mismas. Además enfatiza en los beneficios sociales excluidos para los trabajadores a tiempo parcial, entre los cuales se encuentra el derecho a descanso vacacional.

Del trabajo de Huamán Estrada se resalta la pregunta ¿distingue la Constitución entre la clase de trabajadores a gozar del derecho a descanso vacacional remunerado?, la hipótesis presentada es que la Constitución no distingue al trabajador que debe gozar del derecho a descanso vacacional remunerado, bajo una interpretación a favor del trabajador y convenio 52 OIT.

b) Bases teóricas

1. El trabajador a tiempo parcial.

En el ordenamiento jurídico laboral no hay una norma que describa y precise las características del trabajo a tiempo parcial en el Perú; aunque, el Art. 11° del reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 001-06-TR, Art 12° de la Legislación consolidada sobre descansos remunerados a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada – Decreto legislativo N° 713° y Art. 11° de su Reglamento – Decreto Supremo N° 012-92-TR, solo nos ofrece un alcance impreciso sobre este tipo de contratación, deduciéndose que existe el trabajo a tiempo parcial inferior a las 04 horas diarias y el trabajo a tiempo parcial con horario reducido en comparación al horario establecido en el centro de trabajo.

Por lo tanto, para Neves Mujica (2012, pág. 49) la única peculiaridad de éste tipo de trabajo es la no percepción de derechos individuales importantes, en comparación con la naturaleza del trabajo realizado por un trabajador a tiempo completo.

Silva Villacorta (1997, pág. 655-656) el trabajo a tiempo parcial ha sido regulado como un trabajo marginal, los cuales han sido particularmente utilizados por quienes requieren mayor protección como las mujeres y jóvenes no calificados, los cuales subsisten de ésta única renta.

2. Derecho a descanso vacacional para trabajadores a tiempo parcial.

Como se indicó líneas arriba, el trabajador a tiempo parcial se encuentra privado de obtener vacaciones anuales luego de un año completo de labor, aun cuando el derecho a descanso

vacacional remunerado se encuentra amparado constitucionalmente por el Art. 25° de nuestra Carta Magna.

No obstante, para Toyama Miyagusuku (2003, pág. 253) éste es un “*beneficio social de origen heterónomo*”, ello puede entenderse que el derecho a descanso vacacional remunerado es un beneficio impuesto por el Estado hacia todo Trabajador, debiendo cumplir el empleador con efectuar dicho beneficio impuesto constitucionalmente.

Toyama Miyagusuku (2003, pág. 250), Arce Ortiz (2008, págs. 311, 505), Huamán Estrada (2012, págs. 169-170) y Neves Mujica (2012, págs. 49-50) exponen que nuestra constitución actual no realiza diferenciación en la aplicación del derecho a vacaciones respecto al tipo de trabajador, como tampoco lo realiza el convenio internacional de trabajo N° 52, en cuyo desarrollo incluye a los trabajadores a tiempo parcial.

Éste último autor, añade que existe un conflicto normativo entre las normas nacionales e internacionales que regulan el derecho a descanso vacacional en lo concerniente a su aplicación al contrato a tiempo a tiempo parcial; configurando este tipo de contrato como uno que genera empleo precario en el mercado laboral (Neves Mujica, 2012, pág. 50).

Del mismo modo, Silva Villacorta (1997, pág. 682-684) arguye sería irrazonable y arbitrario que la ley prive de este beneficio a ciertos trabajadores, ya que con ello se vulnera el principio *non livet distinguere ubi lex non distinguit*, y en consecuencia infringiría la propia Constitución, que no sólo ha reconocido el derecho de modo general, sino además establece expresamente en el Art. 23° que “*ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales*”.

Agrega que, si un tratado regula el mismo hecho que una ley interna de modo incompatible, en virtud del criterio de jerarquía no se podría establecer distingos jurídicos entre ambas, por gozar del mismo rango; sin embargo, indica que el convenio bajo análisis tiene la peculiaridad de recoger un derecho reconocido por la Constitución.

En efecto, como se mencionó en párrafos precedentes, el derecho a descanso vacacional remunerado es un derecho laboral contenido en el bloque de derechos sociales y económicos de la Constitución.

Toyama Miyagusuku (2005, pág. 73-74) analiza y explica la categoría de derecho fundamental que gozan los derechos laborales en la Carta Magna actual, incluido el derecho a descanso vacacional; como primer fundamento nos remite al artículo 03° de la constitución que acomoda al conglomerado de derechos constituciones no incluidos en el Título I, el segundo fundamento explica la vinculación de estos derechos con la dignidad y libertad de la persona, catalogándose de fundamentales por su esencia. Como tercer fundamento explica que estos derechos laborales pueden ser materia de un proceso de amparo, así su protección es la misma que los derechos contenidos en el título I.

Este autor añade un cuarto fundamento y es la consideración de un Estado Social, cuya orientación por parte del Estado se basa en el equilibrio de las desigualdades entre los grupos sociales y sus relaciones (Toyama Miyagusuku, 2009, pág. 56).

La doctrina planteada por Toyama Miyagusuku es compartida por Neves Mujica (2012) y Blancas Bustamante (2011), para quienes resulta indiscutible la categoría de derecho fundamental del derecho a descanso vacacional remunerado recogido en el Artículo 25° de la constitución.

Para Neves Mujica (2012, pág. 65-67) de la literalidad del artículo 25° de la Constitución, éste derecho vacacional se podría calificar como uno de importancia intermedia al remitir su regulación a la ley – Decreto Legislativo N° 713 – propio de una norma laboral abierta sin ejecución inmediata, al contrario de las normas de derechos fundamentales. Sin embargo, ésta diferenciación puede ser derribada por lo prescrito en la cláusula de los derechos implícitos, artículo 3° de la Constitución.

Igualmente, Blancas Bustamante (2011, págs. 539-542) considera al derecho a descanso vacacional como un derecho fundamental que deviene en sustancial para la vida del trabajador, al permitirle recuperar su libertad tras un año de labor subordinado y disciplinado; sin necesidad de estimar que éste cumpla mayores requisitos para el record vacacional que el número de días trabajados por año.

En suma, catalogar el derecho a descanso vacacional como un derecho fundamental brinda razones para que los trabajadores a tiempo parcial gocen de éste, por ser normas de interpretación y aplicación inmediata erga omnes.

Ésta premisa es acopiada por Toyama Miyagusuku (2009, págs. 42-43), Blancas Bustamante (2009, págs. 80-82) y Neves Mujica (2012, pág. 64), al aseverar que al encontrarse los derechos fundamentales en la cúspide de la pirámide normativa dirigen el desarrollo de las normas laborales infra constitucionales y las dotan de sentido interpretativo, priorizando su garantía y protección.

3. Rango del Convenio 52 OIT como tratado que desarrolla el derecho fundamental a vacaciones remuneradas.

Resulta necesario determinar la jerarquía que guarda el convenio 52° OIT, por ser la norma que mejor desarrolla el derecho a descanso vacacional para el trabajador a tiempo parcial, y la cual debería ser aplicada por parte del operador jurídico.

Para Neves Mujica (2012, págs. 76-80) los convenios internacionales de trabajo reciben el mismo tratamiento que los tratados sobre derechos humanos, por desarrollar con mayor precisión derechos laborales prescritos en los principales tratados internacionales sobre derechos humanos a los que el Perú ha ratificado.

El susento normativo de tal argumento, se localiza en el artículo 3° y la cuarta disposición final y transitoria de la Constitución, así como el artículo V del título preliminar del Código Procesal Constitucional, afianzada por la postura doctrinaria del Tribunal Constitucional.

De otro modo, Rendon Vásquez (2007, págs. 215-218) considera que el artículo 55° de la Constitucional resuelve la jerarquía del Convenio OIT, puesto que el artículo en mención señala que todo tratado ratificado forma parte del ordenamiento jurídico nacional y es ahí donde radica la obligatoriedad de su aplicación por parte del operador jurídico, sea el Estado, juez o un particular.

Toyama Miyagusuku (2003, pág. 251), Arce Ortiz (2008, págs. 506-508) y Silva Villacorta (1997, pág. 682-684) afirman que se puede otorgar derecho a descanso vacacional para el trabajador a tiempo parcial a través del control difuso de constitucionalidad o mediante el principio de jerarquía, de modo que se puedan aplicar las normas del Convenio 52° OIT en defecto de lo establecido en el artículo 12° del Decreto Legislativo N° 713 y artículo 11° de su reglamento.

4. El derecho a descanso vacacional en algunos países de Sudamérica.

Realizando una comparación entre las legislaciones laborales en Sudamérica, Pasco Cosmópolis (2003, pág. 622-623), encuentra una diferencia marcada entre los derechos de los trabajadores a tiempo parcial; afirma que en nuestro país el trabajo a tiempo parcial es objeto de desprotección y sobre protección en Colombia, por su parte en Argentina se brinda los beneficios de manera proporcional en relación con la jornada laboral a tiempo completo.

De la misma manera, en Chile el código de trabajo establece en el art. 40 ° y siguientes que el trabajador a tiempo parcial goza de los demás derechos que establece el citado código para los trabajadores a tiempo completo.

Encontrándose una marcada diferencia en la protección de los derechos del trabajador a tiempo parcial así como la aplicación de estos, deduciéndose el respeto de los mínimos legales establecidos por lo tratados internacionales.

5. La política laboral en el Perú.

Con fecha 11 de setiembre del 2012, el Ministerio del Trabajo y promoción del empleo emitió la Resolución Ministerial N° 277-2012-TR denominada "lineamientos Políticos Socio-Laborales" para el periodo 2012 a 2016, por la cual el Gobierno se compromete a garantizar el respeto irrestricto de los derechos socio laborales y fundamentales en el ámbito laboral.

Postura que no se condice con la sistematicidad de normas de las normas laborales, infiriéndose que se trata de una política de tipo paternalista en teoría y de tipo flexibilizadora en la realidad.

Al respecto Rendón Vásquez (2007, pág. 108) nos reseña en que consiste la flexibilización, empieza explicando que para el empleador las normas laborales implican un costo, la

importancia de tales costos depende del grado de protección acordado por las normas a trabajadores, de la eficacia del control estatal sobre los centros de trabajo. El referido autor cita textualmente a Gerárd Lyon-Caen, quien manifiesta que *“toda reforma social, toda ventaja nueva consentida a los asalariados se puede traducir en cifras...el derecho del trabajo grava el precio de costo de la mano de obra”*.

Por lo que, no cabe duda que la política de gobierno con respecto a los derechos laborales se encamina a la protección de los intereses de los inversionistas, descuidando los derechos subjetivos con el propósito de apoyar la economía.

6. ¿Qué teoría del derecho adopta el Perú para la sistematicidad del derecho laboral?

En el Perú, para aplicar una norma a un caso concreto usamos los criterios de jerarquía, especialidad y temporalidad; sin embargo, existen corrientes filosóficas del derecho sobre la estructura de éste en cuanto a la aplicación, tomando en consideración la naturaleza de la norma.

Aunque, Ronald Dworkin citado por Tapia Trejo (2011) no enmarca sus estudios en una corriente, para éste la aplicación del derecho no se basa sólo en la subsunción de un caso concreto a una regla, sino que se necesita además otras pautas jurídicas, tales como el principio o la directriz.

Asimismo, en la opinión de Atienza & Ruiz Manero (pág. 104-108), el derecho no sólo se basa en reglas (o normas) como bien proclamaba el positivismo, sino que debe considerarse a los principios, entre los cuales están inmersas las directrices; siendo los principios, enunciados que configuran el caso en forma abierta mientras que las reglas lo hacen de forma cerrada.

Esta manera de aplicar el derecho a partir de una corriente filosófica sobre la estructura del derecho, permite en el caso bajo análisis, entrelazar los conceptos antes conocidos para dar razones en cuanto a la aplicación del derecho a descanso vacacional remunerado como un derecho subjetivo que urge ser otorgado.

c) Hipótesis

Se debe otorgar el derecho a descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial por la relación de los siguientes fundamentos:

- 1.- Fundamentos jurídicos que reconocen el derecho a descanso vacacional remunerado como un derecho fundamental regulado por normas de grado constitucional y cuyo titular es todo trabajador del ámbito laboral privado.
- 2.- Fundamento político: la existencia de lineamiento político socio-laboral 2012-2016 que establece la gestión del gobierno de garantía y protección de los derechos laborales

3.- Fundamento filosófico: basado en la corriente post-positivista del derecho que permite estructurar el marco regulatorio del derecho a descanso vacacional remunerado en reglas y principios para definir su grado valorativo.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

1.1 Operacionalización de variables

Cuadro N° 1

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES
Otorgamiento de descanso vacacional remunerado para el trabajador a tiempo parcial.	Descanso vacacional para trabajadores a tiempo parcial como derecho constitucional que faculta al trabajador a suspender la prestación laboral para reparar energías, sin perder su remuneración habitual.	Opinión doctrinaria.
		Sentencias Tribunal Constitucional: 07
		Derecho comparado.

Cuadro N° 2

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES
Derecho a descanso vacacional remunerado como derecho fundamental.	Derecho fundamental laboral de eficacia inmediata, cuyo contenido esencial se regula por tratado internacional que integra el bloque de constitucionalidad.	Convenio 52° OIT.
		Opinión doctrinaria.
		Constitución: Art. 3°, 25°
		Tratados internacionales sobre derechos humanos: CADH: Art. 24°. PIDESC: Art. 7°
		Sentencias Tribunal Constitucional: 11.

Cuadro N° 3

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES
Existencia de Lineamiento político socio-laboral.	Es aquella política que explica los objetivos, estrategias y lineamientos de acción que debe seguir el Gobierno para promover los derechos laborales.	Resolución ministerial N° 227-2012-TR.

Cuadro N° 4

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES
Peso valorativo del derecho según teoría del post-positivismo jurídico.	Aplicación jerárquica del derecho, por el cual un principio tiene un peso valorativo mayor a la regla y a la directriz.	Opinión doctrinaria.

1.2 Diseño de investigación

El diseño de investigación ha sido de tipo no experimental transversal correlacional-causal, enfocado en conseguir un máximo conocimiento de las variables que se presentan, la descripción de las mismas y la relación de éstas en la actualidad; teniendo como base fundamentos jurídicos, políticos y filosóficos a modo de cuestionar lo establecido por el artículo 12° inciso A del Decreto Legislativo N° 713 y artículo 11° de su reglamento.

Como primer paso, se buscó una correcta definición de lo que es trabajo a tiempo parcial, a partir de la doctrina y lo definido por la legislación comparada; segundo, se demostró el derecho a descanso vacacional remunerado ostenta la categoría de derecho fundamental, desde lo regulado por la Constitución, Convenio 52° OIT, Declaración universal sobre Derechos Humanos y Pacto Internacional sobre derechos económicos, sociales y culturales, lo que conllevó a explicar la jerarquía de éste derecho y su contenido esencial, y si en definitiva le corresponde al trabajador a tiempo parcial ser acreedor de éste.

Como tercer paso, se juzgó en base al principio-derecho de igualdad si las normas bajo cuestionamiento realizan un trato diferenciado no justificado entre el trabajador a tiempo parcial en comparación al trabajador a tiempo completo.

Luego, evaluó la política socio-laboral implementado del 2012 hasta el 2016 y se estimó la medida en que el Gobierno busca la protección de los derechos humanos laborales y la aplicación de los mismos. Por último, se estructuró el marco normativo del derecho a

descanso vacacional remunerado a partir de la corriente post-positivista del derecho que permitió una adecuada interpretación y aplicación del derecho a descanso vacacional remunerado, en conjunto con las variables antes mencionadas; consiguiéndose en base a la interrelación de variables y su desarrollo las razones para otorgar el derecho a descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.

1.3 Unidad de estudio

1.3.1 Derecho a descanso vacacional para trabajador a tiempo parcial.

Unidad 01: 01 opinión doctrinaria sobre el otorgamiento a descanso vacacional remunerado para el trabajador a tiempo parcial.

Unidad 02: 01 sentencia del tribunal constitucional que refuerza el otorgamiento del derecho a descanso vacacional remunerado para el trabajador a tiempo parcial.

Unidad 03: 01 Legislación laboral comparada sobre el otorgamiento del derecho a descanso vacacional para trabajadores a tiempo parcial.

1.3.2 Derecho a descanso vacacional remunerado como derecho fundamental.

Unidad 01: 01 opinión doctrinaria sobre el derecho a descanso vacacional remunerado como derecho fundamental.

Unidad 02: 01 tratado internacional sobre derecho a descanso vacacional remunerado como derecho fundamental.

Unidad 03: 01 artículo de la Constitución Política del Perú sobre derecho a descanso vacacional remunerado como derecho fundamental.

Unidad 04: 01 sentencia del Tribunal Constitucional que refuerza el argumento del derecho a descanso vacacional remunerado como derecho fundamental.

1.3.3 Lineamiento político socio-laboral.

Unidad: 01 lineamiento político socio-laboral.

1.3.4 Peso valorativo del derecho según teoría del post-positivismo jurídico.

Unidad: 01 teoría sobre el peso valorativo del derecho según teoría del post-positivismo jurídico.

1.4 Población

1.4.1 Derecho a descanso vacacional para trabajador a tiempo parcial.

Población 01: 09 opinión doctrinaria sobre el otorgamiento a descanso vacacional remunerado para el trabajador a tiempo parcial.

Población 02: 07 sentencias del tribunal constitucional que refuerza el argumento de otorgamiento del derecho a descanso vacacional remunerado para el trabajador a tiempo parcial.

Población 03: 03 Legislación laboral comparada sobre el otorgamiento del derecho a descanso vacacional para trabajadores a tiempo parcial.

1.4.2 Derecho a descanso vacacional remunerado como derecho fundamental.

Población 01: 07 opiniones doctrinarias sobre el derecho a descanso vacacional remunerado como derecho fundamental.

Población 02: 06 tratados internacionales sobre derecho a descanso vacacional remunerado como derecho fundamental.

Población 03: 02 artículo de la Constitución Política del Perú sobre derecho a descanso vacacional remunerado como derecho fundamental.

Población 04: 10 sentencias del Tribunal Constitucional que refuerza el argumento del derecho a descanso vacacional remunerado como derecho fundamental.

1.4.3 Lineamiento político socio-laboral.

Población: 01 lineamiento político socio-laboral.

1.4.4 Peso valorativo del derecho según teoría del post-positivismo jurídico.

Población: 03 teorías sobre el peso valorativo del derecho según teoría del post-positivismo jurídico.

1.5 Muestra (muestreo o selección)

1.5.1 Derecho a descanso vacacional para trabajador a tiempo parcial.

Muestra 01: 09 opinión doctrinaria sobre el otorgamiento a descanso vacacional remunerado para el trabajador a tiempo parcial.

Muestra 02: 07 sentencias del tribunal constitucional que refuerza el argumento de otorgamiento del derecho a descanso vacacional remunerado para el trabajador a tiempo parcial.

Muestra 03: 03 Legislación laboral comparada sobre el otorgamiento del derecho a descanso vacacional para trabajadores a tiempo parcial.

1.5.2 Derecho a descanso vacacional remunerado como derecho fundamental.

Muestra 01: 07 opiniones doctrinarias sobre el derecho a descanso vacacional remunerado como derecho fundamental.

Muestra 02: 06 tratados internacionales sobre derecho a descanso vacacional remunerado como derecho fundamental.

Muestra 03: 02 artículo de la Constitución Política del Perú sobre derecho a descanso vacacional remunerado como derecho fundamental.

Muestra 04: 11 sentencias del Tribunal Constitucional que refuerza el argumento del derecho a descanso vacacional remunerado como derecho fundamental.

1.4.3 Lineamiento político socio-laboral.

Muestra: 01 lineamiento político socio-laboral.

1.4.4 Peso valorativo del derecho según teoría del post-positivismo jurídico.

Muestra: 03 teorías sobre el peso valorativo del derecho según teoría del post-positivismo jurídico.

1.6 Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

En la presente investigación se acopió documentación relacionado a la problemática planteada mediante la técnica de análisis documental, que permitió la recolección de datos de artículos académicos realizados sobre el derecho a descanso vacacional remunerado para el trabajador a tiempo parcial, doctrina sobre el derecho vacacional remunerado como derecho fundamental, doctrina jurídica sobre el carácter fundamental de los derechos sociales, jurisprudencia del Tribunal Constitucional que desarrollan el carácter fundamental de los derechos sociales entre los cuales se encuentra el derecho a descanso vacacional remunerado, jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre la jerarquía constitucional de los tratados internacionales sobre derechos humanos laborales, jurisprudencia sobre el principio de igualdad y juicio de igualdad, doctrina jurídica sobre la flexibilidad laboral, teorías del sistema jurídico, boletines estadísticos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Las cuales fueron recopiladas de libros, revistas jurídicas, artículos jurídicos, ensayos jurídicos, páginas web de revistas jurídicas de interés, blogs web de autores, páginas web de diarios de prestigio y página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El instrumento utilizado fue la hoja de ruta, que permitió discriminar la información útil de cada documento analizado y útil para separar la información por temas a desarrollar. Éste instrumento detalla el autor, el tipo de documento, el tema y la página, que posibilitó al investigador citar de manera más precisa y visualizar el enfoque de los autores y jurisprudencia consultada.

1.7 Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos

La presente investigación se realizó en base al análisis documental de la doctrina jurídica planteada por los principales referentes de estudio sobre el derecho vacacional remunerado para trabajadores a tiempo parcial en conjunto con el análisis del marco normativo de éste derecho, dentro del cual se demostró el derecho a descanso vacacional como derecho fundamental, su normativa constitucional y el rango constitucional del Convenio 52 OIT sobre descanso vacacional como tratado internacional que establece el contenido esencial de éste derecho.

También se enfatizó en establecer la relación del derecho en mención con el principio-derecho a la igualdad y se juzgó si las normas infra-constitucionales que desarrollan el derecho a descanso vacacional remunerado lo afectaron.

Aunado a ello, se realizó un estudio comparativo de las legislaciones de la región de Sudamérica, a modo establecer diferencias y semejanzas entre ellas con nuestra normativa laboral, con la finalidad de determinar el avance normativo y cumplimiento de los Convenios OIT por parte de los países de la región respecto a la protección del derecho vacacional a trabajadores a tiempo parcial.

Esta investigación se realizó en base a la interpretación, no sólo de la normativa laboral que regula la institución materia de investigación, sino también de la política socio-laboral y teoría post positivista del sistema jurídico que ayudaron a comprender la valoración y aplicación del marco normativo del derecho a vacaciones remunerada para trabajadores a tiempo parcial.

Por último, con tal fin se utilizó el método de la mayéutica, el cual se basó en la realización de preguntas a modo de generar ideas que apertura debate sobre los temas planteados que concluyó en el deber ser de las normas bajo cuestionamiento; y, el método dogmático, por el cual se propugnó los fundamentos jurídicos, políticos y filosóficos existentes que sustentaron el otorgamiento del derecho vacacional remunerado para trabajadores a tiempo parcial.

CAPÍTULO 4. RESULTADOS

4.1. El contrato de trabajo a tiempo parcial y el derecho a vacaciones pagadas.

Nuestro sistema jurídico laboral no ha desarrollado la definición de trabajado a tiempo parcial; sin embargo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de su portal web define el contrato a tiempo parcial como aquel cuya *“característica principal radica en la prestación menor al 50% de la jornada máxima legal (menos de 4 horas diarias o en promedio semanal)”*¹.

Por el contrario, el Convenio N° 175 de la OIT define al trabajador a tiempo parcial como *“todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”*.

De lo antes citado, se puede inferir que no se fija el número de horas que debe tener la jornada parcial; además, señala la situación comprable que deben tener estos sujetos con aquellos trabajadores a tiempo completo, ésta normativa no los relega de derechos o beneficios que pueda brindarse a aquellos que laboran la jornada ordinaria.

¹ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE, Portal Web: http://www.trabajo.gob.pe/mostrarTemaSNIL.php?_page=3&codTema=0&tip=20. Recuperado el 11 julio de 2016.

Sin embargo, como afirma Silva Villacorta (1997, pág. 662) y Pasco Cosmópolis (2003, pág. 625) nuestro ordenamiento laboral contempla condiciones desiguales para el trabajador a tiempo parcial frente a aquellos que laboran la jornada ordinaria; aseguran además, que la doctrina peruana ha entendido que éste tipo de trabajador tendría derecho al seguro de vida, seguro social y gratificaciones, privándoseles del derecho a compensación por tiempo de servicios, protección contra el despido arbitrario, vacaciones y utilidades, ya que de acuerdo a las normas que lo regulan, su goce se sujeta al cumplimiento de un record de horas trabajadas por día.

La misma opinión es compartida por Neves Mujica (2012, pág. 49), quien afirma que si el trabajador no cumple con laborar la jornada mínima (04 horas) éste no percibe algunos derechos individuales importantes.

No obstante, Arce Ortiz (2008, págs. 297, 310-311) critica éste tipo de contrato de trabajo atípico, por considerarla una institución propia de la flexibilidad laboral que se caracteriza por una desregulación total. Y es por su precariedad, que se ha convertido en una de las más utilizadas por nuestro ordenamiento por ser más barato para el empleador.

Por lo que, a partir de los siguientes fundamentos a relacionar se determinarán las razones por las que se debe otorgar el derecho a descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial.

4.2. Fundamento jurídico: El derecho a descanso vacacional como derecho fundamental y su vinculación con el principio-derecho a la igualdad.

4.2.1. El derecho al descanso vacacional.

Haro Carranza (2010, Pág. 187) define el descanso vacacional como *“el derecho constitucional que tiene todo trabajador de suspender la prestación de servicios..., con la finalidad de restaurar sus fuerzas y dedicarse a ocupaciones personales o a la distracción”*; a lo que agrega Infantes et al. (2012, Pág. 324) que éste derecho es otorgado al trabajador siempre que cumpla con laborar la jornada ordinaria mínima de cuatro horas diarias y record vacacional.

Distinto concepto nos brinda Toyama Miyagusuku (2003, pág. 253), quien aduce que es un *“Beneficio social de origen heterónomo*; es decir, el derecho a descanso vacacional es un beneficio impuesto por el Estado hacia todo trabajador, debiendo cumplir el empleador con efectuar dicho beneficio.

En la legislación nacional, tenemos vigente desde el 08 de noviembre de 1991, la Ley de descansos remunerados aprobado mediante Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 012-92-TR, que prescribe los requisitos que debe cumplir un trabajador para poder acceder al beneficio legal del descanso vacacional, siendo

que de la interpretación de su artículo 12° inciso a)² y artículo 11°³ de la citada Ley y reglamento respectivamente, se excluye de éste beneficio a los trabajadores a tiempo parcial. Paralelamente, el derecho en mención se encuentra recogido por nuestra Constitución Política en su artículo 25° segundo párrafo, cuyo tenor es el siguiente:

Artículo 25°.- Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Cabe resaltar que la Carta Magna de 1979 inicia recogiendo el derecho a descanso vacacional en su artículo 44° del Título I que engloba los derechos y deberes fundamentales de la persona, dada su ubicación se le catalogó como un derecho fundamental de todos trabajadores, situación que ha variado en la Carta Magna actual, al ubicar este derecho dentro del capítulo que regula los derechos sociales y económicos (Silva Villacorta, 1997, Págs. 688,671).

La Constitución de 1993 en el artículo 25° reconoce la jerarquía constitucional de derecho vacacional de los trabajadores, aunque a comparación de la Constitución de 1979, la ubicación de éste derecho ha variado.

Aunado a ello, su redacción ha sufrido cambios a comparación de la Constitución precedente, dado que el artículo 25° establece que corresponde a ley o al convenio el desarrollo de éste derecho, actualmente el término convenio hace referencia a la convención colectiva y no al convenio internacional como lo hacía la Constitución de 1979, estos ahora están bajo la denominación de Tratados (Silva Villacorta, 1997, págs. 672-673).

La opinión doctrinaria antes expuesta es compartida por Neves Mujica (2012, págs. 66-67) quien afirma que la Constitución vigente vela por los derechos individuales de trabajo que constituyen su núcleo duro, tales como la remuneración, la jornada laboral, la estabilidad laboral y el descanso laboral; y, aunque estos ya no sean catalogados como derechos fundamentales, ésta distinción es relativa porque el bloque de derechos laborales puede encuadrarse dentro de la fórmula del artículo 3° de la Constitución, encontrándonos entonces frente a derechos fundamentales.

Por lo tanto, puede comprenderse que el objetivo de la Constitución al regular determinados derechos individuales laborales es blindarlos de aplicación erga omnes, promoviendo que las normas infraconstitucionales que sirvan para su desarrollo no contemplen una literalidad

² Artículo 12°: Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:
a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.

³ Artículo 11°: Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas

restrictiva, como bien ocurre con el art. 12° inciso a) del Decreto legislativo N° 713 y artículo 11° de su reglamento.

Más allá que el derecho a descanso vacacional fuere catalogado de diferente manera en las dos últimas constituciones, ello no brinda al legislador una sólida justificación para realizar distinción respecto al destinatario de la norma.

4.2.2. El derecho a descanso vacacional remunerado como derecho fundamental.

Para Pérez Luño, citado por Vidal Salazar (2005, pág. 461 - 463), los Derechos Humanos son el *“conjunto de facultades e instituciones que, ... concretan las exigencias de la dignidad, libertad y la igualdad humana”* a los cuales se les denomina *“Principios de Principios”*. Estos se caracterizan por su Universalidad – atribuido a todos los seres humanos y no por relaciones jurídicas previas, su carácter obligatorio – por la exigencia moral imperante, y por ser inalienables – inherentes a la calidad de persona y por lo cual no puede ser negado. Estas características, se trasladan a los derechos fundamentales al ser consecuencia de la positivización de estos derechos morales.

Como bien enfatizó Castillo Córdova (2008, pág. 81), la persona humana es un fin en su mismo y no un medio, y que para lograr su perfeccionamiento requiere satisfacer sus necesidades y exigencias a partir de bienes humanos, esto ayudaría a la persona a alcanzar la felicidad humana. Estos bienes humanos se obtienen por el reconocimiento y la garantía de los derechos humanos o derechos fundamentales.

Además, los derechos fundamentales al brotar de la esencia humana le corresponde a toda persona cualquiera sea situación, como por ejemplo la de trabajador, por ser exigencia de trata digno (Castillo Córdova, 2008, pág. 82).

Canessa y Sanguinetti, citados por Vidal Salazar (2005, pág. 471), comenta que el núcleo duro de los Derechos Humanos contienen una fuerte fundamentación que se relaciona al derecho a la dignidad y la satisfacción de necesidades básicas en el mundo del trabajo. Ya que, la relación laboral suministra al trabajador recursos necesarios para subsistir, aunado a la situación de subordinación del trabajador frente al empleador.

El descanso vacacional como derecho humano que se ejerce como trabajador, resulta ser un derecho que concreta la idea innata de la persona por la libertad, que se vincula no solo con la dignidad por permitir el libre desenvolvimiento de la persona, sino con la igualdad que posiciona a la persona en calidad de trabajador al mismo nivel que su empleador, al ser liberado por un tiempo determinado de la carga de subordinación.

Para Blanca Bustamante (2009, pág. 539, 541), la suspensión de labores temporales se justifica en el fomento de la vida en familia y social, incluso en la actividad religiosa del trabajador. Asimismo, la finalidad del descanso *“permite al trabajador a recuperar energías,*

pero sobre todo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación ... recupera su libertad”.

Por su parte, Díaz Aroco (1997, pág. 192-193) expone que el derecho al descanso tiene una innegable vinculación al derecho a la vida y *“si el derecho al trabajo presupone el derecho a la vida, el derecho al descanso y al esparcimiento implican la responsabilidad y la garantía para la conservación de la vida”.*

Los argumentos antes esgrimidos coinciden con lo establecido en Consejo de Estado de la Corte Constitucional de Colombia en la radicación 17001-23-31-000-2010-00041-01(AC), en la cual se determina que el derecho a descanso vacacional es un derecho fundamental, que tiene como objetivo recuperar las fuerzas perdidas por el desgaste biológico que sufre el organismo por las continuas labores, proteger la salud mental y física, compartir con la familia mayores y mejores espacios de encuentro fraternal, abordar actividades idóneas al solaz espiritual, entre otros. Asimismo, el Derecho Laboral Colombiano prevé que todos los trabajadores ejerciten y gocen todos sus derechos laborales, sean trabajadores a tiempo completo o a tiempo parcial, otorgándole igual número de días de vacaciones a ambos.

De otro lado, el derecho a descanso vacacional se integra en el marco de los derechos sociales. En la sentencia del expediente N° 2016-2004-AA/TC en su fundamento 10, el Tribunal Constitucional asegura que el contenido de los derechos sociales, la solidaridad y el respeto de la dignidad humana de la persona son los pilares fundamentales del Estado Social de Derecho.

Como se explicó en el párrafo anterior, los derechos laborales se encuentran regulados dentro del capítulo correspondiente a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Pero, ¿Son los Derechos Económicos, Sociales y Culturales derechos fundamentales?.

Como explica Blancas Bustamante (2009, pág. 77-78), la corriente del constitucionalismo social supone condición necesaria y manifestación física del Estado Social de Derecho, cuyo núcleo lo integra los derechos con contenido social.

Vidal Salazar (2005, págs. 466-467) nos relata que los derechos laborales se originaron a inicios del Siglo XX con la segunda generación de derechos, Derechos Económicos, Sociales y Culturales – DESC, plasmados por primera vez en las Constituciones del siglo XX. Aunque, si bien los derechos humanos se caracterizan por su Universalidad, ciertos derechos laborales se atribuyen a raíz de la relación laboral, tales como la remuneración equitativa y suficiente, las vacaciones, los descansos semanales y las jornadas máximas de trabajo, pero ello no los excluye de ser derechos humanos por ser potestades que se despliegan a toda persona y se ejercitan en el curso de la relación laboral.

Los derechos a los que se hace referencia en el párrafo anterior son derechos laborales constitucionalizados en nuestro ordenamiento jurídico, consagrados principalmente en la

Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en cuyos artículos 24^{o4} y 7^{o5} respectivamente se regula el derecho a vacaciones periódicas pagadas. Además, se encuentran regulados en instrumentos internacionales de carácter regional, entre ellos la Organización Internacional de Trabajo y su Declaración, la cual relata el conjunto de principios y derechos fundamentales en el Derecho Laboral, así como el compromiso de los Estados miembros a respetarlos, promoverlos y ejecutarlos conforme se prescribe en su artículo 2° (Vidal Salazar, 2005, Págs. 468-469).

Igualmente, el Tribunal Constitucional en sentencia emitida el 03 de junio de 2005, ha resaltado el alcance vinculante de los derechos fundamentales en relación con el Estado y los particulares, e irradia tanto de los derechos explícitos como implícitos reconocidos en la Constitución, los tratados, declaraciones, cartas suscritas emitidas por organismos internacionales y retificados por el Estado, los cuales constituyen el bloque de constitucionalidad conforme a lo establecido en el artículo 3° y la cuarta disposición final y transitoria de la Constitución (Vidal Salazar, 2005, Págs. 463-464).

Y, como comenta Castillo Córdova (2004, pág.65) el Tribunal constitucional en sentencia del expediente N° 1268-2001-HC/TC fundamento 2, expone que el derecho internacional de los derechos humanos tiene fuerza normativa directa y fuerza interpretativa, por lo cual todo derecho constitucionalizado debe interpretarse de conformidad con éstas fuentes internacionales.

4.2.2.1. Eficacia de los Derechos Fundamentales.

Como lo ha indicado el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el expediente N° 1417-2005-AA/TC en el fundamento 16 y expediente N° 2016-2004-AA/TC en el fundamento 09, los DESC se consideran derechos programáticos que se implementan a través de medidas adecuadas por parte del Estado para lograr sus fines, como por ejemplo políticas sociales con aprobación presupuestal, ya que no todos los derechos sociales pueden ser por sí mismos jurídicamente sancionables por necesitar soporte presupuestal para su ejecución, lo cual se condice con lo estipulado en la undécima disposición final y transitoria de la Constitución.

⁴ Artículo 24°: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

⁵ Artículo 7°: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Agrega, que la implementación de políticas que busquen el efectivo ejercicio de los derechos fundamentales no debe considerarse un gasto para el Estado, por el contrario se maneja como una inversión social.

No obstante, Vidal Salazar (2005, pág. 474) afirma que si bien los DESC deben efectivizarse de manera progresiva, existe la obligación de cumplimiento inmediato desde que el derecho se integra a la lista de derechos fundamentales.

Para Castillo Córdova (2008, pág. 82) los derechos fundamentales generan obligaciones para el poder público como para los particulares, los primeros están obligados a promover y garantizar el pleno ejercicio y goce de los derechos fundamentales; y, los segundos tiene una obligación de no hacer que consiste en no impedir el legítimo ejercicio de un derecho fundamental.

Adicionalmente, Toyama Miyagusuku (2009, págs. 39-40) expone que los DESC también se vinculan y son eficaces entre particulares, conforme a lo expuesto en el Art. 38° de la Constitución actual que prescribe el deber de respetar y cumplir la Carta Magna. En el caso de los particulares, no habría necesidad de acudir a la doctrina de la eficacia mediata de los derechos fundamentales cuando el demandado de una acción de garantía sea un particular, convirtiéndolas en cláusulas inmediatas.

Como menciona Vidal Salazar (2005, pág. 472) los derechos laborales se encuentran inmersos en los llamados derechos sociales y se les denomina Derechos-Prestación, cuya inacción del Estado afecta gravemente que se hagan efectivos por el titular del Derecho.

A diferencia de algunos derechos sociales que necesitan de políticas, leyes, inversión y servicios que el Estado puede ofrecer para su efectivización, en los derechos laborales la inacción del Estado equivale a la negación del derecho, a su vulneración por omisión del deber estatal de actuar para concretarlos (Blancas Bustamante, 2009, pág. 85).

Para Vidal Salazar (2005, págs. 473-474) el derecho a vacaciones como derecho fundamental no es programático y es exigible de forma inmediata ante un particular, pues su goce no depende directamente del Estado. En consecuencia, la calificación de un derecho como DESC no lo condiciona a una eficacia programática, más aún cuando se encuentran reconocidos en el Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En consecuencia, para el otorgamiento de éste derecho al trabajador a tiempo parcial no amerita por parte del Estado una adecuación mediante políticas públicas y un presupuesto aprobado para su implementación. Pero sí, promover el amparo del derecho a través de su implementación normativa en el Decreto Legislativo que regula éste beneficio social, a fin de determinar la titularidad del derecho respetando un record vacacional cumplido por parte del trabajador a tiempo parcial.

4.2.2.2. Restricción de los derechos laborales fundamentales.

Blancas Bustamante (2009, págs. 80-83) arguye que los derechos fundamentales limitan la autonomía privada y obliga al legislador que el contenido de las normas legales se encuentren acordes al marco constitucional, disponiendo de un margen reducido para desplegarse. Ergo, gozan de particular resistencia frente a todo acto legislativo fundado en la utilidad social o interés general y que tenga por efecto vulnerar o desconocer el contenido esencial de estos, prohibiéndose su recorte o restricción.

Abramovich y Curtis, citados por Vidal Salazar (2005, pág. 469-470) explica que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha establecido sendas obligaciones a los Estados frente a los DESC, entre ellos la obligación de garantizar los niveles esenciales de los derechos, la obligación de progresividad y la prohibición de no regresividad.

Con respecto a la obligación de progresividad, la satisfacción de los derechos debe ser gradual y en plazos razonables para llegar al pleno reconocimiento de los DESC, así como mejorar las condiciones de su goce y ejercicio. Por otra parte, la prohibición de regresividad alude a sancionar normas jurídicas que empeoren la situación de los DESC, prohibiendo que se deroguen o reduzcan los derechos vigentes; de modo tal, constituyen límites al legislador en la tarea de reglamentar los DESC (Vidal Salazar, 2005, págs. 474-476).

Con respecto a la obligación de progresividad, el derecho a descanso vacacional remunerado para el trabajador a tiempo parcial se encuentra excluido para el trabajador a tiempo parcial desde que el Decreto Legislativo y su reglamento entraron en vigencia a inicios de la década de los 90. A la fecha han transcurrido 24 años en los cuales los trabajadores a tiempo parcial no gozan de éste derecho fundamental, por lo tanto no existe un pleno reconocimiento de éste derecho social en el Perú.

Entonces, para el Estado Peruano ¿cuál sería el plazo razonable?

Por otro lado, el Estado Peruano tampoco ha cumplido con la obligación de prohibición de regresividad, ya que se ha reducido el ámbito de aplicación subjetiva del derecho a descanso vacacional remunerado, excluyendo al trabajador a tiempo parcial. Debido a que el Decreto Legislativo N° 713 en su segunda disposición transitoria y final prescribe que se deroguen sendos artículos, entre ellos la Ley N° 9049⁶, la Ley N° 13683⁷ y el Decreto Ley N° 18445⁸ que regulaban el derecho a descanso vacacional para todo trabajador, sea empleado u obrero.

⁶ Anexo N° 02, pág. 79.

⁷ Anexo N° 03, pág. 81.

⁸ Anexo N° 04, pág. 82.

La Ley N° 9049 del año 1940 concedía el goce vacacional para a todos los empleados públicos y particulares en general por un periodo de 30 días consecutivos con goce de sueldo; con posterioridad en el 1961 se incluye a los obreros mediante la Ley N° 13683 que les otorga 30 días de consecutivos con goce de salario. Y por último, este derecho se complementa con el Decreto Ley N° 18445 de fecha 27 de octubre de 1970 que dispone que los empleados y obreros al servicio de actividades privadas tienen derecho a la triple vacacional como indemnización por no haber gozado del descanso vacacional adquirido.

Como expone Blancas Bustamante (2009, págs. 50-53), los derechos fundamentales solo pueden limitarse si se presenta una debida razonabilidad y proporcionalidad de la medida. El principio de razonabilidad ha sido ampliamente desarrollado por el Tribunal Constitucional, éste en sentencia emitida en el expediente N° 0006-2001-AC/TC, señala que el principio de razonabilidad implica encontrar justificación lógica de los hechos, conductas y circunstancias que motivaron el acto discrecional de los entes públicos.

Este principio de razonabilidad aplicado a la reglamentación de los derechos fundamentales permite analizar la validez de una restricción que se encuentra justificada por la coyuntura de su vigencia, la necesidad de salvaguardar el interés público que resulte proporcional a los fines que se procura alcanzar. De este modo, para que una reglamentación sea razonable, la especie legal no debe ser contraria a la Constitución, debe estar justificada por el contexto social que lo origina y los fines lícitos que persigue la norma reglamentaria, así como proporcional a los antecedentes y fines de la medida; y, aún luego de examinar la norma se tenga por inválida, el Estado puede justificar la medida en una necesidad social imperiosa y la inexistencia de medidas alternativas menos restrictivas (Vidal Salazar, 2005, págs.. 476-477).

Para que la reglamentación del derecho fundamental a descanso vacacional sea razonable, los artículos 12° inciso A) y artículo 11° de su reglamento deben encontrarse acorde a lo estipulado en el artículo 25° de la Constitución; debe encontrarse justificada por el contexto social que lo origina, a comienzos de la década de los 90 nos encontrábamos resolviendo una gran crisis económica sin inversión privada pero ¿acaso no ha sido superado?, nuestra economía actual no se encuentra en la misma situación de hace 24 años. Entonces ¿no debió haberse efectuado la progresividad del derecho en estos años?

Ahora, el fin lícito de las normas reglamentarias es alentar la productividad de la empresa y con ello el desarrollo nacional; sin embargo, como bien lo explica Kresalja y Ochoa (2009, pág. 352) los objetivos sociales deben ser equivalentes a los objetivos económicos, lo cual es un principio de la economía social de mercado.

En cuanto a la proporcionalidad y fines de la medida, ésta se evaluará en el juicio de igualdad en el punto 4.2.3.

Por otra parte, a pesar que la norma no pasa los dos primeros enunciados del principio de razonabilidad, se puede justificar la restricción en una necesidad social imperiosa. Pero ¿existe una necesidad social imperiosa para excluir de éste derecho al trabajador a tiempo parcial?, un objetivo económico no es una necesidad social imperiosa actualmente. Y, ¿existe una medida menos restrictiva que no excluya de éste derecho al trabajador a tiempo parcial?, para ello se debe precisar el contenido esencial del derecho en mención.

Por lo tanto, ¿cuál es el mínimo legal sobre el cual debería regularse el derecho al goce vacacional remunerado para el trabajador a tiempo parcial?, la norma internacional que mejor desarrolla el derecho a vacaciones pagadas es el Convenio 52 de la Organización Internacional de trabajo. No obstante, ¿Por qué tendría que ser vinculante al Legislador?

4.2.3. Convenio 52 de la Organización Internacional del Trabajo sobre vacaciones pagadas.

Mediante Resolución Legislativa N° 13284 de fecha 09 de diciembre de 1959, el Congreso de la Republica en atribución que le confirió el inciso 21° del artículo 123° de la Constitución Política de 1933 resolvió aprobar la ratificación de sendos Convenios de la Organización Internacional de Trabajo, entre ellos el Convenio N° 52 que regula lo respectivo a las vacaciones pagadas para todos los trabajadores de las empresas, siendo éstas privadas o públicas, como bien lo establece su artículo 1°.

Por lo tanto, además de ser un derecho constitucionalmente reconocido en el art. 25° de nuestra Carta Magna, ha sido desarrollado por un tratado internacional que estipula el nivel mínimo a legislar del derecho en mención, ratificado el 01 de febrero en 1960⁹. Este determina en su Art. 2°:

“1.- Toda persona a la que se le aplique el presente convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborales, por lo menos....”.

Enunciado que resulta ser más inclusivo para toda la clase trabajadora, en lo correspondiente al ámbito de aplicación subjetiva en comparación de lo establecido en el artículo 12° inciso a) del Decreto Legislativo N° 713 y artículo 11° de su Reglamento.

El Convenio 52 OIT también regula otros aspectos a considerar para el otorgamiento de éste derecho, para lo cual se expone un cuadro comparativo entre el mencionado Convenio y el Decreto Legislativo N° 713 y reglamento:

Cuadro N° 5:

⁹ Anexo N° 05, pág. 83.

CONV. 52 OIT	D.L N° 713	REGLAMENTO D.L N° 713
Art. 1: El presente Convenio se aplica a todas las personas empleadas en las empresas y establecimientos siguientes, ya sean estos públicos o privados.	Art. 10: El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala:	Art. 11: Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el Artículo 10. del Decreto Legislativo.
Art. 2.- Días vacaciones: Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos.	Jornada 6 días/semana: 260 días. Jornada 5 días/semana: 210 días	Art. 14: Excepto lo previsto en el Artículo 13. del Decreto Legislativo, establecida la oportunidad de descanso vacacional, ésta se inicia aun cuando coincida con el día de descanso semanal, feriado o día no laborable en el centro de trabajo.
Art. 2.- Computo: No se computan a los efectos de las vacaciones anuales pagadas: <ul style="list-style-type: none"> (a) los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre; (b) las interrupciones en la asistencia al trabajo debidas a enfermedad. 	Art. 12: Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas. b) La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado. c) Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día. d) Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año. e) El descanso previo y posterior al parto. f) El permiso sindical. g) Las faltas o inasistencias autorizadas por Ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador. h) El período vacacional correspondiente al año anterior. i) Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal. 	Art. 12: De conformidad con el inciso d) del Artículo 12 del Decreto Legislativo solamente los primeros sesenta (60) días de inasistencia por enfermedad común, accidentes de trabajo o enfermedad profesional dentro de cada año de servicios, son considerados como días efectivos de trabajo.

<p>Art. 2.- Fraccionamiento: <u>La legislación nacional podrá autorizar, a título excepcional, el fraccionamiento de la parte de las vacaciones anuales que exceda de la duración mínima prevista por el presente artículo.</u></p>	<p>Art. 17: El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, <u>a solicitud escrita del trabajador, el empleador podrá autorizar el goce vacacional en períodos que no podrán ser inferiores a siete días naturales.</u></p>	
<p>Art. 3: <u>Toda persona que tome vacaciones, en virtud del artículo 2 del presente Convenio, deberá percibir durante las mismas: (a) su remuneración habitual,</u> calculada en la forma que prescriba la legislación nacional, aumentada con la equivalencia de su remuneración en especie, si la hubiere; o (b) la remuneración fijada por contrato colectivo</p>	<p>Art.15: <u>La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente</u> en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.</p> <p>Art.16: <u>La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso.</u></p>	<p>Art. 16: La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando. <u>Se considera remuneración a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios,</u> con excepción por su propia naturaleza de las remuneraciones periódicas a que se refiere el Artículo 18 del Decreto Legislativo N° 650.</p> <p>Art.17: La remuneración vacacional de los comisionistas se establece de conformidad a lo previsto en el Artículo 17 del Decreto Legislativo N° 650.</p> <p>Art.18: Para establecer la remuneración vacacional de los trabajadores destajeros o que perciben remuneración principal mixta o imprecisa, se toma como base el salario diario promedio durante las cuatro (04) semanas consecutivas anteriores a la semana que precede a la del descanso vacacional.</p> <p>Art 19: La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso. Este pago no tiene incidencia en la oportunidad en que deben abonarse las aportaciones al Instituto Peruano de Seguridad Social ni de la prima del Seguro de Vida, que deben ser canceladas</p>

		<p>en la fecha habitual. La remuneración vacacional debe figurar en la planilla del mes al que corresponda el descanso.</p> <p>Art.20: El trabajador tiene derecho a percibir, a la conclusión de su descanso, los incrementos de remuneración que se pudieran producir durante el goce de sus vacaciones.</p>
<p>Art. 4: Se considerará <u>nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas.</u></p>	<p>Art.19: <u>El descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días, con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo de reducción debe constar por escrito.</u></p>	
<p>Art. 5: <u>La legislación nacional podrá prever que toda persona que efectúe un trabajo retribuido durante sus vacaciones anuales pagadas sea privada de la remuneración que le corresponda durante dichas vacaciones.</u></p>	<p>Art. 23: <u>Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.</u></p>	<p>Art. 24: La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del Artículo 23 del Decreto Legislativo, <u>no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios.</u></p>
<p>Art. 6: Toda persona despedida por una causa imputable al empleador, antes de haber tomado vacaciones, deberá recibir, por cada día de vacaciones a que tenga derecho en virtud del presente Convenio, la remuneración prevista en el artículo 3.</p>	<p>Art. 22: El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.</p>	<p>Art. 23: Para que proceda el abono de récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador. Cumplido este requisito el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como</p>

		meses y días computables hubiera trabajado, respectivamente.
Art. 7: A fin de facilitar la aplicación efectiva del presente Convenio, cada empleador deberá inscribir en un registro, en la forma aprobada por la autoridad competente: (a) la <u>fecha en que entren a prestar servicio sus empleados y la duración de las vacaciones anuales pagadas a que cada uno tenga derecho;</u> (b) <u>las fechas en que cada empleado tome sus vacaciones anuales pagadas;</u> (c) <u>la remuneración recibida por cada empleado durante el período de vacaciones anuales pagadas.</u>	Art. 20.- <u>El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el libro de planillas, la fecha del descanso vacacional, y el pago de la remuneración correspondiente.</u>	

Con respecto a la comparación realizada se puede concluir, que el Convenio 52° OIT es un cuerpo legal de normas de carácter abierto, que para su ejecución es necesario normas de carácter operativo que brindan mayor precisión al operador jurídico para la aplicación del derecho en desarrollo, pero sin transgredir el mínimo estipulado. Y, exhorta a la legislación nacional que lo acoge, a regular bajo los parámetros ahí establecidos.

El cuerpo legal del Decreto Legislativo y reglamento es mucho más preciso respecto al resto de normas del Convenio 52° OIT y genera mayor protección del derecho en mención mediante la acumulación de vacaciones, fecha de inicio del cómputo vacacional, la negociación de la oportunidad de descanso, y la prohibición del otorgamiento de vacaciones cuando el trabajador está incapacitado, situaciones que no provee el mencionado Convenio. Sin embargo, vulnera el ámbito de aplicación subjetiva al excluir de éste derecho al trabajador a tiempo parcial, contrario a lo establecido en el artículo 1° y 2° del Convenio 52 OIT.

Pero, ¿Qué es la OIT y por qué sus Convenios son de carácter obligatorio?, Haro Carranza (2010, pág. 26) indica que la Organización Internacional de Trabajo, mayormente conocida por sus siglas OIT, es el primer organismo especializado de las Naciones Unidas, cuya responsabilidad es velar por cuestiones sociales y laborales en el hemisferio, realizando una labor tripartita entre representantes de gobierno, organizaciones de empleadores y representantes de los Estados miembros.

La función de la OIT es la producción de legislación sobre los temas antes mencionados, el cual tendrá la calidad de “Convenio”, resultado de la negociación colectiva efectuada entre representantes de trabajadores, empresarios y gobiernos que representan a la mayoría de países en el mundo, reunidos en la Conferencia Internacional de la OIT, teniendo como base el principio de igualdad, con el objetivo de ser implementado en la legislación nacional de los Estados que lo ratifiquen.

Siendo éste último acto lo que dota de obligatoriedad a los convenios OIT de acuerdo al Art. 19° párrafo 5° d) de la Constitución de la OIT, que prescribe el compromiso de los Estados que ratifican los convenios a hacer efectivas sus disposiciones; en consecuencia, adecuar la normativa nacional y aplicar el convenio en la realidad coyuntural del país que lo acoge, situación que será fiscalizada por la OIT en virtud de su artículo 22° de su Constitución, mediante las memorias que los países ratificantes deben presentar a Oficina Internacional del Trabajo (Silva Villacorta, 1997, págs. 676-679).

4.2.3.1 El tratado internacional en materia laboral como norma de rango constitucional.

Como bien lo explica Rendón Vásquez (2007, págs. 213-214), si bien no existe un órgano que obligue a un Estado a cumplir un convenio, se rigen en base a una máxima establecida por Derecho Internacional Público que es el “*pacta sunt servanda*” (*los pactos deben ser cumplidos*), el cual obliga a los estados signatarios a respetar los convenios que se ratifiquen. Agrega que, en nuestro país el procedimiento de ratificación tiene como disposición general que los tratados internacionales serán aprobados por el congreso antes de la ratificación efectuada por el Presidente de la República, cuando verse entre otros temas sobre derechos humanos.

Como se mencionó líneas arriba, la ratificación del Convenio N° 52 de la OIT fue aprobado mediante Resolución Legislativa N° 13284 emitido por el Congreso de la Republica, al tratarse de un tratado internacional que versa sobre la aplicación y normatividad de un derecho laboral fundamental, que hasta la fecha de su ratificación no se encontraba regulado en la derogada Constitución Política de 1933.

Para Neves Mujica (2012, págs. 76-79) “*el tratamiento que brinda nuestra Constitución a los tratados sobre derechos humanos se hace extensivo a los convenios internacionales del trabajo*”, arguye que la Constitución vigente no es precisa en cuanto al rango de los tratados internacionales, pero si lo realiza de manera indirecta en su artículo 200° inciso 4, en cuanto al control de constitucionalidad de las normas, entre ellas menciona a los tratados.

Sin embargo, expone que no todos los tratados tienen la misma jerarquía, primero porque los convenios OIT son tratados de derechos humanos que regulan con mayor detalle los derechos laborales contenidos en otros instrumentos de derechos humanos, encontrando su

base normativa en el artículo 3° de la Carta Magna, que contiene la llamada cláusula de los derechos implícitos.

Segundo, la cuarta disposición final y transitoria expresa que todo precepto relativo a derechos y libertades que la Constitución reconozca se interpretará de acuerdo a los tratados ratificados que sobre ellas versen, lo cual guarda concordancia con lo establecido por el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional¹⁰, lo que en opinión del autor supone una constitucionalización de dichos tratados.

Conforme a lo indicado en el primer argumento esgrimido por el autor antes citado, en efecto el derecho a descanso vacacional remunerado tiene regulación internacional en la Declaración Universal de los Derechos Humanos artículo 24° que reza lo siguiente: “*Todo persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas*”. Y, como afirma Haro Carranza (2010, pág. 25) la normativa mencionada tiene carácter vinculante en nuestro país, al haberse aprobado su adhesión mediante Decreto Ley N° 22128 de fecha 12 de abril de 1978.

Respecto al segundo argumento esgrimido por Neves Mujica, éste es compartido por Toyama Miyagusuku (2003, pág. 251) al considerar que el Perú al haber ratificado el Convenio 52 OIT sobre derecho vacacional remunerado, en virtud de la cuarta disposición final y transitoria, éste sirve de marco para su desarrollo normativo infra-constitucional; y, opina que ni la Constitución ni el Convenio OIT realizan diferencia alguna del tipo de trabajador que puede acceder a este derecho; en razón de ello, los trabajadores a tiempo parcial deben recibir como mínimo 6 días laborales de descanso vacacional tal como prevé el Convenio 52 OIT.

Aunado a lo antes expuesto, el artículo IV del título preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 prioriza a la Constitución y Tratados internacionales como mecanismos para interpretar y aplicar las normas laborales ante un conflicto de intereses en una relación laboral. Norma que debería ser invocada a solicitud del trabajador a tiempo parcial al requerir el reconocimiento del éste derecho dentro de la liquidación de beneficios sociales, de presentarse el caso de no modificar el inciso A del Art. 12° del Decreto Legislativo N° 713 y 11° del Reglamento.

Teniendo como base la teoría de Neves Mujica, si el tratado internacional sobre derecho humanos laborales tiene rango constitucional, existe una grave contravención la literalidad del artículo 25° de la Constitución y del Convenio 52 OIT, las cuales no establecen condiciones

¹⁰ Artículo V.- Interpretación de los Derechos Constitucionales: El contenido y alcances de los derechos constitucionales protegidos por los procesos regulados en el presente Código deben interpretarse de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, los tratados sobre derechos humanos, así como de las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos humanos constituidos según tratados de los que el Perú es parte.

para el goce vacacional respecto al número de horas trabajadas, como así lo regula el artículo 12° inciso A del Decreto Legislativo N° 713 y artículo 11° del Reglamento que excluye de éste beneficio a los trabajadores que laboran menos de las 4 horas diarias.

Pero, ¿Qué criterio ha tomado el Tribunal Constitucional respecto a la jerarquía de los Convenios OIT?, la respuesta a ésta pregunta resolvería el modo de protección y el deber ser de las normas cuestionadas.

El Tribunal Constitucional en sentencia de pleno jurisdiccional de fecha 24 de abril de 2006 recogido en el Expediente N° 00047-2004-AI/TC, expone en el fundamento N° 61 la categoría y grado de los tratados internacionales sobre derechos humanos, ubicándolos en la primera categoría de *“normas constitucionales y las normas de rango constitucional”* y en el tercer grado de éstas.

Asimismo, con fecha 25 de abril de 2006 el Tribunal constitucional en sesión de pleno jurisdiccional recogida en el expediente N° 00025-2005-AI/TC, expone en los fundamentos 26 a 33 que los tratados internacionales que versan sobre derechos humanos detentan rango constitucional, que si bien existe una marcada diferencia con la Constitución Política de 1979 que si recogía en el artículo 105° la jerarquía constitucional de los tratados internacionales, aún se puede arribar a esta conclusión desde una interpretación sistemática de las algunas disposiciones de la Constitución, partiendo del artículo 3° que acoge un sistema de *númerus apertus* de derechos constitucionales, que enuncia lo siguiente:

“La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno.”

Este Tribunal hace mención que los derechos a los que se refiere este artículo son aquellos que se encuentran en cualquier otra fuente distinta a la Constitución y que conforman el ordenamiento jurídico interno, dentro de los cuales están los tratados internacionales sobre derecho humanos, lo cual se encuentra reforzado en su ejecución en la Cuarta Disposición Final y Transitoria. Por lo tanto, estos tratados están dotados de fuerza activa y pasiva propia de toda fuente de rango constitucional.

También, enfatiza que debe descartarse la tesis según el cual los tratados sobre derechos humanos detentan jerarquía de Ley, por una indebida interpretación del artículo 200° inciso 4 de la Constitución, que enumera las normas que se encuentran bajo el control a través de la acción de inconstitucionalidad, puesto que la única finalidad de la norma es enunciar las normas que se encuentran bajo dicho control.

Luego, con fecha 12 de agosto de 2005, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 0008-2005-AI/TC, realiza un análisis de la jerarquía de los Convenio de la

Organización Internacional del Trabajo, estableciendo en el fundamento N° 55 que “*conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Norma Suprema, los tratados internacionales en materia de derechos humanos deberán aplicarse para la interpretación de los derechos y libertades que la Constitución consagra en materia laboral*”.

En consecuencia, respecto a la materia sub litis, los derechos laborales se deberán interpretar de conformidad a lo dispuesto en su Convenio OIT, en ese caso el Convenio OIT 87° sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, derechos que se encuentran en el artículo 28° contenido en el Capítulo de Derechos Sociales y Económicos de la Constitución vigente.

Como se podrá recordar, el derecho a descanso vacacional remunerado se encuentra dentro del capítulo de derechos sociales y económicos en su artículo 25°, con lo cual se refuerza la tesis planteada en ésta investigación, deduciendo así el reconocimiento del grado constitucional al Convenio 52° OIT que desarrolla éste derecho, como un tratado internacional sobre derecho humano laboral.

Esta postura tomada por el Tribunal Constitucional es nuevamente plasmada en la sentencia recaída en el expediente N° 05854-2005-AA/TC, afirmando en el fundamento N° 23 que los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución deben ser obligatoriamente interpretados de conformidad con los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Perú, de conformidad con la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional.

Siendo éste argumento adoptado con posterioridad en la sentencia de fecha 19 de febrero 2009 emitida en el expediente 03343-2007-AA/TC - fundamento N° 31, sentencia de fecha 30 de junio de 2010 emitida en el expediente 5427-2009-AC/TC – fundamento 8 al 10; y, sentencia de fecha 09 de junio de 2010 emitida en el expediente 00022-2009-AI/TC – fundamento 9 al 13, en los cuales reafirma la categoría de tratado internacional sobre derecho humano a los Convenios OIT. En el último expediente antes citado, el Tribunal Constitucional agrega que el tratado internacional complementa normativa e interpretativamente las normas constitucionales.

Por lo tanto, el Convenio 52° OIT integra el bloque de constitucionalidad del derecho fundamental de descanso vacacional remunerado, cuyo contenido esencial que no puede ser afectado es el de otorgar 06 días laborales a todo trabajador. Y, es sobre la base del mínimo legal estipulado en este Convenio que se debe reglamentar su otorgamiento.

Así lo afirma el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 1417-2005-AA/TC en su fundamento 12, que expone el contenido esencial de los derechos fundamentales como límite al desenvolvimiento de la voluntad política expresada en la ley y la guía a partir de los derechos, principios y valores constitucionales.

En suma, tenemos que el Tribunal Constitucional ha expresado en reiterada jurisprudencia, que los tratados internacionales que versan sobre derechos humanos y específicamente los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo – OIT, contienen y desarrollan derechos que se encuentran estipulados en la nuestra Carta Magna vigente, por lo cual gozan de un rango preferencial como es el Constitucional, sobre los cuales se debe acoplar la normativa legal e infra-legal, de otro modo supondría la inconstitucionalidad de la misma e inaplicación.

A pesar de ser el artículo 12° inciso A Decreto Legislativo N° 713 y artículo 11° de su reglamento notoriamente contrario a disposiciones y cuerpos legales de rango constitucional, estamos lejos de poder entablar una demanda de inconstitucionalidad de éstas.

Así lo afirma Silva Villacorta (1997, pág. 685), la razón que nos brinda tiene como fundamento la Ley N° 26435 – Ley Orgánica del Tribunal Constitucional vigente desde el 1° de enero de 1995, el cual dispone en su artículo 26° y tercera disposición transitoria que la acción de inconstitucionalidad se interpone dentro del plazo de 06 meses contados a partir de la fecha de publicación de la norma infractora o a los 06 de meses de haberse constituido el Tribunal Constitucional para normas con vigencia anterior.

Si bien, el artículo 26° de la citada ley ha sido derogada por la primera disposición transitoria y derogatoria de la Ley N° 28237 – Código Procesal Constitucional, la cual no podría aplicarse al caso sub Litis, puesto que al haber entrado en vigencia el Decreto Legislativo N° 713° con fecha 02 de diciembre de 1992, queda a salvo lo estipulado por la tercera disposición transitoria de la Ley N° 26435.

De igual manera, tampoco podría entablar una acción popular contra el reglamento Decreto Supremo N° 012-92-TR, fundada en su infracción a la constitución y Convenio 52° OIT, debido a que ha transcurrido el plazo de prescripción de 05 años a partir de su publicación como lo regulaba el Art. 6° de la Ley N° 24968 - Ley procesal de la acción popular, la cual ya se encuentra derogada y modificada por el actual Código Procesal Constitucional.

4.2.3.2 Antinomia entre normas de rango constitucional y legal.

Entonces, ya habiéndose analizado y determinado el nivel jerárquico del Convenio 52° OIT, ¿Cuál sería la solución ante el conflicto normativo que se devela entre las normas de rango constitucional sobre descanso vacacional remunerado y el art. 12 ° inciso A del Decreto Legislativo N° 713 con su respectivo reglamento?

Por un lado, el Código Procesal Constitucional nos presenta una solución para el caso de normas sobre las cuales haya prescrito el plazo para interponer su demanda de inconstitucionalidad, y la encontramos en el artículo 100° del citado cuerpo legal: *“Vencido los plazos indicados, prescribe la pretensión, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 51 y por el segundo párrafo del artículo 138 de la Constitución”*.

Por lo tanto, insta al operador jurídico actuar de acuerdo al criterio de jerarquía con respecto a la supremacía de la Constitución y el control difuso de las normas por parte de los jueces en cualquier instancia.

Sin embargo, no podría aplicarse directamente el conjunto normativo estipulado en el Convenio 52° OIT para el otorgamiento de derecho a descanso vacacional al trabajador mediante un control difuso de constitucionalidad, ya que éste resulta ser un cuerpo legal cuya literalidad de las normas exhorta su desarrollo a la legislación nacional del país que lo ratifica. Aplicándose de manera directa el juez no tendría mayor mecanismo legal para determinar si un trabajador a tiempo parcial - en un caso concreto - le corresponde adquirir este beneficio, pues su goce debería someterse a ciertas condiciones legales que no afecten el núcleo del derecho en mención, de no ser así perjudicaría también los intereses del empleador, al otorgarse este derecho con solo acreditarse su calidad de trabajador a tiempo parcial.

Por otro lado, queda claro que existe un conflicto entre dos enunciados normativos, o lo que la doctrina denomina “antinomia”, el cual es definido por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 00047-2004-AI/TC – fundamento 51 de la siguiente manera:

“...la acreditación de situaciones en las que dos o más normas que tienen similar objeto prescriben soluciones incompatibles entre sí, de forma tal que el cumplimiento o aplicación de una de ellas implica la violación de la otra, ya que la aplicación simultánea de ambas normas resulta imposible”.

Y, dentro de la clasificación de antinomias desarrollada por el Tribunal Constitucional en la sentencia antes referida, encontramos un primer grupo según los tipos de conflicto que generan, estas son bilaterales-unilaterales, totales-parciales y necesarios-posibles; y, un segundo grupo con respecto al grado de relación, sean estas directas o indirectas.

Analizando el conflicto normativo que se genera entre el Convenio N° 52 OIT, Decreto Legislativo N° 713 y Reglamento, se llega a la conclusión que éste es una combinación de tipo bilateral-parcial-directa, que de acuerdo al fundamento 52 de la mencionada sentencia se describe de la siguiente manera:

- Bilateral: Son bilaterales cuando el cumplimiento de cualquiera de las normas en conflicto implica la violación de la otra.
- Parcial: Son parciales cuando la aplicación de una de las normas implica la violación segmentada de la otra.
- Directa: Que aluden a dos normas que expresa, inequívoca y claramente se contradicen¹¹.

La antinomia planteada es de tipo bilateral, debido a que el cumplimiento de lo establecido por artículo 12° inciso A del Decreto Legislativo N° 713° y artículo 11° de su Reglamento implica la violación de lo estipulado por el artículo 2° del Convenio 52° OIT; es de tipo parcial,

¹¹ Expediente N° 00047-2004-AI/TC – fundamento 52.

puesto que la aplicación del artículo 12° inciso A del Decreto Legislativo N° 713° y artículo 11° de su Reglamento implica una violación segmentada del Convenio 52° OIT, ya que éste contempla el goce vacacional remunerado para todo trabajador, sin meritar un record de horas/día para el obtención de éste beneficio, como sí lo realiza la norma legal al excluir a cierto grupo de trabajadores, como es el caso de los trabajadores a tiempo parcial.

En virtud al grado de relación entre el artículo 2° del Convenio 52° OIT que desarrolla el derecho a vacaciones remuneradas y artículo 12° del Decreto Legislativo N° 713° y artículo 11° de su Reglamento, la antinomia es directa al deducirse una expresa, inequívoca y clara contradicción de sus disposiciones, como puede apreciarse:

Cuadro N° 6

Art. 2° del Convenio 52° OIT	Art. 12° del Decreto Legislativo N° 713	Art. 11° del Reglamento del D.L N° 713
1.- <u>Toda persona a la que se le aplique el presente convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborales, por lo menos....</u> ”.	Artículo 12.- <u>Para efectos del <u>record vacacional</u> se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:</u> a) <u>La <u>jornada ordinaria</u> mínima de cuatro horas.</u>	Artículo 11.- <u>Tienen derecho a descanso vacacional <u>el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el record previsto en el Artículo 10 del Decreto Legislativo.</u></u>

Pero, ¿es posible aplicar el únicamente el artículo 2° del Convenio 52° OIT con el conjunto normativo del Decreto Legislativo 713° y reglamento?, como mencionó el Tribunal constitucional aquello es imposible.

A criterio de Neves Mujica & Arce Ortiz (2011, pág. 17-19) la dispersión de las normas laborales trae como consecuencia que los objetivos y fines no sean comunes, lo cual permite un mayor margen de actuación a la flexibilidad, donde los intereses de un fuerte grupo social se interpongan en la labor del Estado de garantizar las libertades y la igualdad de oportunidades.

Por lo que, amerita que las normas laborales se encuentren ordenadas y en consecuencia provoca un orden en los objetivos sociales de las normas y de los principios que lo rigen para los legisladores laborales.

Así, ordenar las normas de cada institución del derecho laboral generaría seguridad jurídica y margen de actuación a la labor del Juez como del legislador laboral para orientar la sistematicidad del ordenamiento jurídico laboral.

4.2.4 El Principio - Derecho a la igualdad.

Como se ha explicado anteriormente, el derecho a vacaciones remuneradas es calificado como un derecho fundamental dentro del grupo del Derechos Económicos, Sociales y Culturales –DESC.

Para Figueroa Gutarra (2012, pág. 85) los DESC constituyen deberes positivos del Estado, que se encuentran vinculados o exhortados por el derecho a la igualdad.

Como se recordará, los derechos fundamentales se caracterizan por conducirse bajo el principio de dignidad de la persona, cuya finalidad es potenciar el desarrollo de la persona y satisfacer sus necesidades, para tal fin se vincula con el principio-derecho a la igualdad.

Esto ha sido afirmado por el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el expediente N° 2016-2004-AA/TC fundamento 18:

“El principio de dignidad irradia en igual magnitud a toda la gama de derechos, ya sean los denominados civiles y políticos, como los económicos, sociales y culturales, toda vez que la máxima eficacia en la valoración del ser humano sólo puede ser lograda a través de la protección de las distintos elencos de derechos, en forma conjunta y coordinada”.

Criterio que se encuentra acorde a lo establecido en el artículo 1° de nuestra actual Carta Magna, y expresa lo siguiente: *“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.*

Huertas Guerrero (2003, pág. 308,311) nos explica que la igualdad material propugna iguales oportunidades para el ejercicio de los derechos fundamentales por parte de todas las personas, lo que puede implicar un trato diferenciado más no discriminación; por lo que, para determinar que existe discriminación se debe analizar el supuesto bajo las razones establecidas en el artículo 2° inciso 2 de nuestra Constitución, las cuales no deben entenderse como un listado taxativo sino enunciativo, al incorporar “otras índoles” mediante una debida comprensión e interpretación de las normas constitucionales.

Agrega, que la prohibición de discriminación siempre se relaciona a evitar un trato desigual en el ejercicio de los derechos fundamentales, concordante con lo prescrito en el artículo 1° de la Convención Americana de Derechos Humanos, de ahí que se le denomina al derecho a la igualdad como un derecho relacional. (Huertas Guerrero, 2003, págs. 310-311).

No obstante, Huertas Guerrero (2003, pág. 312) opina que la discriminación “directa” está siendo aplacada por el dinamismo social, la suscripción de diversos convenios internacionales y adopción de medidas gubernamentales; pero, la discriminación “indirecta” es difícil de apreciar y para Eguiguren se presenta mediante *“prácticas más sutiles o camufladas de discriminación, ... por ejemplo a través de establecimientos de regulaciones o requisitos aparentemente neutrales”.*

En esta investigación, las normas bajo cuestionamiento establecen un trato diferente para los trabajadores a tiempo parcial excluyéndoles, entre otros beneficios, al descanso vacacional remunerado cuya única diferencia es el número de horas trabajadas por día a pesar de cumplir con los elementos esenciales de la relación laboral (Prestación personal, remuneración, subordinación y exclusividad), como los cumple un trabajador a tiempo completo.

Pero, ¿es posible que estas normas se encuentren validadas por lo establecido en el artículo 103° de la Constitución?

El artículo referido reza lo siguiente:

“Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas...”

Respecto a la naturaleza de las cosas, el Tribunal Constitucional en el expediente N° 0001-2003-AI/TC precisa que ésta se *“refiere al contenido o finalidad de una relación jurídica, instituto jurídico, institución jurídica, un derecho, un principio, un valor o bien de relevancia jurídica... que se aparta de la vocación general a fin de ingresar en una necesaria y razonable singularidad”*.

Huertas Guerrero (2003, pág. 331) expresa que ésta norma orienta al legislador y exhorta su labor en respeto al principio de generalidad de las normas jurídicas, y que lo autoriza a expedir normas especiales cuando se sustente en razones objetivas sin que ello genere diferencia de las personas, pues el Estado a través de acciones positivas promoverá igualdad sustancial entre individuos.

El prólogo del Decreto Legislativo N° 713 indica que la finalidad del cuerpo legal es armonizar y consolidar la legislación de descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, inclinándose a la modernización de sus normas y adecuándolas para convertirlas en instrumentos que alienten la productividad y con ello el desarrollo nacional.

Cuando se refiere a productividad, lo que busca es el favorecimiento de la inversión privada; y que, ésta concretada en empresa genere mejores ingresos y un mayor crecimiento.

¿Qué opina el Tribunal Constitucional al respecto? En el fundamento 25 de la sentencia emitida en el expediente N° 34-2004-AI/TC el tribunal expone lo siguiente:

“Y es que, si bien la Constitución de 1993 busca garantizar el máximo respeto al ejercicio de las libertades económicas de los particulares, tal objetivo no puede concebirse de manera absoluta y aislada de la necesidad de protección de otros bienes constitucionales igualmente valiosos basados en la dignidad Rhumana...”

En consecuencia, el desenvolvimiento económico no valida que el objetivo de una norma infra-constitucional que desarrolla un derecho humano laboral constitucionalizado excluya de

su ámbito de aplicación subjetiva a aquellos que laboren una jornada inferior a la mínima legal, negándoles de pleno un derecho con carácter inalienable.

Para Rubio Correa (2010, págs.137-140) el principio de legislar por la naturaleza de las cosas es un concepto comparativo, que relaciona dos situaciones jurídicas y evalúa si merecen un trato igualitario, lo que explicaría por qué la diferente regulación para dos sujetos de derecho sometidos ante la misma autoridad jurídica, pero con ello no transgrediría el derecho a la igualdad.

Además, el Tribunal Constitucional expresa en el expediente N° 261-2003-AA/TC, que una relación jurídica contempla un determinado orden, y rasgos específicos e intransferibles que lo hacen de un determinado tipo y que condiciona axiológicamente la materia objeto de regulación.

El trabajo a tiempo parcial tiene los mismos elementos de la relación laboral que el trabajo a tiempo completo, es una prestación personal de servicios, remunerado y subordinado, cuya diferencia radica en el número de horas que se trabaja por día.

¿Se justifica el trato diferenciado al trabajador a tiempo parcial por la naturaleza del trabajo? Cómo bien se podría aducir, el número de horas laboradas por día permitiría al trabajador mayor tiempo del día para su consumo en otras actividades, en consecuencia al tener mayor tiempo no resulta necesario otorgarle derecho a vacaciones.

Pero, así se labore menos de cuatros horas diarias, el trabajador a tiempo parcial tiene derecho a descanso vacacional remunerado, primero porque éste derecho se fundamenta en la productividad del trabajador que permite rendir ingresos a su empleador.

Segundo, como se ha expuesto, el derecho a descanso vacacional remunerado es un derecho fundamental de aplicación erga omnes, al cumplir con las tres características principales de los derechos humanos: universalidad, su carácter obligatorio e inalienable. Este se vincula al principio derecho de dignidad de la persona, porque permite al trabajador desenvolver su personalidad en actividades no rutinarias que permitan su desarrollo mental y físico.

Tercero, la concreción del ideal de libertad de la persona, como afirma Fernández Sessarego (2010) el derecho tiene por fin último la protección de la libertad con el objetivo que la persona pueda ejercerla en la realidad y cumplir, en conjunto con su proyecto de vida, su destino, que brinda la razón de ser de su existencia.

Y por último, por ser una necesidad somática de la persona, al aliviar la fátiga, el estrés y la carga emocional que se puede generar bajo el estado de subordinación a la que se encuentra el trabajador en la relación laboral.

Asimismo, el Tribunal Constitucional en la sentencia del expediente N° 2016-2004-AA/TC fundamento 19, indica que:

*“ ... Estado no sólo actuará respetando la autonomía del individuo y los derechos fundamentales como límites para su intervención –obligaciones **de no hacer**–, sino que deberá proporcionar, a su vez, los cauces mínimos para que el propio individuo pueda lograr el desarrollo de su personalidad y la libre elección de sus planes de vida –obligaciones **de hacer**–.”*

Ahora, en opinión de Silva Villacorta (1997, págs. 688-690) existe contravención al principio-derecho de igualdad ante la ley recogido en el artículo 2° inciso 2° de nuestra actual Constitución, al privar de este beneficio a trabajadores que laboran una jornada de menos de cuatro horas diarias, por no conllevar a una identidad de condiciones sin existir factores que justifiquen la desigualdad y sobre el cual solo procedería una proporcionalidad en el trato. Agrega, tanto el Decreto Legislativo N° 713 y su reglamento no contempla un criterio de proporcionalidad al privar en definitiva de este beneficio.

4.2.4.1 Test de igualdad del artículo 12° inciso A) del Decreto Legislativo N° 713 y artículo 11° de su Reglamento.

Para determinar que existe un trato diferenciado no justificado, es preciso examinar las normas que excluyen al trabajador a tiempo parcial a gozar del derecho a descanso vacacional remunerado.

El Tribunal Constitucional en los expedientes N° 45-2004-AI/TC y N° 6089-2006-AA/TC brinda la estructura del principio de proporcionalidad en el análisis de la infracción del principio-derecho de igualdad:

El primer nivel es la determinación del tratamiento legislativo diferente o verificación de la diferencia normativa. Como se ha expuesto en el transcurso de éste capítulo, el derecho a descanso vacacional remunerado ha sido consagrado en la Constitución actual en su artículo 25°, el cual prescribe que éste derecho es atribuido a toda persona en calidad de trabajador; asimismo, el Convenio N° 52 OIT, que desarrolla el derecho a descanso vacacional remunerado, en su artículo 1° y 2° establece que éste derecho debe ser ejercido por todo trabajador tanto en empresas públicas como privadas.

En ninguno de los artículos antes mencionados existe algún tipo de excepción a la atribución del derecho en determinado tipo de trabajadores o determinado tipo de contrato, como si lo establece el artículo 12° inciso A del Decreto Legislativo N° 713 y artículo 11° del su reglamento (Decreto Supremo N° 012-92-TR), que excluyen de éste beneficio a aquella labor que se realiza menos de 4 horas diarias. En consecuencia, existe un tratamiento legislativo diferente entre lo expresado en normas de rango constitucional y las normas cuestionadas de rango infra-constitucional.

El segundo nivel es la determinación de la intensidad de la intervención en la igualdad, cuyo grado varía entre grave, medio y leve. Según el Tribunal Constitucional en el expediente N° 45-2004-AI/TC:

- a) *Una intervención es de intensidad grave cuando la discriminación se sustenta en alguno de los motivos proscritos por la propia Constitución (artículo 2°, inciso 2: origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica) y, además, tiene como consecuencia el impedimento del ejercicio o goce de un derecho fundamental (v.gr. derecho a la participación política) o un derecho constitucional.*
- b) *... tiene como consecuencia el impedimento del ejercicio o goce de un derecho de rango meramente legal o el de un interés legítimo.*
- c) *Una intervención es de intensidad leve cuando la discriminación se sustenta en motivos distintos a los proscritos por la propia Constitución y, además, tiene como consecuencia el impedimento del ejercicio o goce de un derecho de rango meramente legal o el de un interés legítimo.*

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emite al final de cada año un Anuario Estadístico en el que reúne y sistematiza datos brindados por la Autoridad Administrativa de Trabajo de Lima Metropolitana y el resto de Perú respecto a aspectos individuales de la relación del trabajo, contratos de trabajo en sus diferentes modalidades, entre otros.

Los contratos de trabajo a tiempo parcial han ido incrementándose en el transcurso de los años, así en el 2013¹² se han registrado ante la autoridad competente un total de 198,655 contratos, en el año 2014 la cifra incrementó a 199,899 y finalmente en el año 2015 la cifra es de 208,080 contratos de trabajo a tiempo parcial en todo el Perú.

En el año 2013, en Lima Metropolitana el número de contratos de trabajo a tiempo parcial asciende a 108,443, dentro de este grupo las actividades económicas que más contratan bajo este tipo son: la enseñanza en un 46% del total, las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler en un 17% del total y los hoteles y restaurantes con 14% del total. De éste total de contratos, son 38,783 que son catalogados como trabajadores no calificados, de los cuales 20,964 son mujeres y 17,819 son varones.

Para el año 2014¹³, en Lima Metropolitana el número de contratos de trabajo a tiempo parcial asciende a 121,724, de los cuales el 49% del total corresponde a actividades de enseñanza, las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler en un 17% del total y los hoteles y restaurantes con 18% del total. De éste total de contratos, son 42,070 que son catalogados como trabajadores no calificados, de los cuales 22,731 son mujeres y 19,339 son varones.

Por último, en el año 2015¹⁴ el número de contratos de trabajo a tiempo parcial a nivel nacional asciende a 208,080, de los cuales de los cuales el 50% del total corresponde a actividades

¹² Anexo N° 06, pág. 84.

¹³ Anexo N° 07, pág. 88.

¹⁴ Anexo N° 08, pág. 92.

de enseñanza, las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler en un 15% del total y los hoteles y restaurantes con 13% del total.

En Lima Metropolitana asciende a 124,455, correspondiendo un 45.14% del total a actividades de enseñanza, las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler en un 20.88% del total y los hoteles y restaurantes con 18.11% del total. De éste total de contratos, son 41,262 que son catalogados como trabajadores no calificados, de los cuales 20,716 son mujeres y 20,546 son varones.

Como podrá apreciarse, la mayoría de contratos de trabajo a tiempo parcial se agrupan dentro del área de enseñanza y trabajos no calificados. En el primer caso, se tiene amplio conocimiento que la mayoría de profesionales de éste sector (Educación básica) perciben una remuneración inferior en comparación con otras carreras profesionales en distintos sectores económicos.

Según el informe de variación mensual de empleos emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el mes de julio de 2015, la sub rama económica de enseñanza se integra por instituciones que brindan servicios de educación superior, básica e instituciones de formación técnico productiva, en las dos primeras se contrató docentes y auxiliares. Asimismo, el diario Gestión¹⁵ informó la variación anual de empleos correspondiente al año 2015 que corrobora la información brindada por el MTPE en julio del mismo año.

El portal de "Ponte en Carrera"¹⁶ del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Educación e IPAE, nos presenta la remuneración promedio de las diferentes carrera profesionales que se encuentran inmersas en el mercado laboral, siendo que las carreras de Educación Secundaria, Primaria, Inicial y otras son las últimas de la lista con las remuneraciones más bajas.

Por otra parte, el trabajo no calificado es aquel que no necesita que el trabajador se capacite o tenga conocimientos previos para realizar una labor, el grado de instrucción es el factor que prima para calificarlo de tal manera. Lo que se puede deducir, que provienen de un sector poblacional con ingresos económicos insuficientes para desarrollarse como profesional universitario o técnico.

Para el año 2014, el Diario El Comercio¹⁷ informó los resultados de la encuesta emitida en el año 2012 por Universia y Trabajando.com, donde el 70% de jóvenes universitarios peruanos estudian y trabajan desde los primeros años de estudio superior y los empleos más atractivos

¹⁵ Diario Gestión. 29 de noviembre de 2015. *MTPE: Empleo Formal desaceleró su crecimiento a 0.7% en setiembre*. Recuperado el 01 de agosto de 2016 de: <http://gestion.pe/economia/mtpe-empleo-formal-desacelero-su-crecimiento-07-setiembre-2149718>

¹⁶ Anexo N° 09, pág. 98.

¹⁷ Diario El Comercio. 10 de mayo de 2014. *¿Cómo insertarse al mundo laboral desde la universidad?*. Recuperado el 01 de agosto de 2016 de: <http://elcomercio.pe/economia/personal/como-insertarse-mundo-laboral-desde-universidad-noticia-1728487>

para los jóvenes estudiantes son en locales de Fast-food, cines, cafés, Call Center, Retail, atención al público en Bancos.

De lo expuesto, se entiende que la gran mayoría de contratos a tiempo parcial registrados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo corresponden a personas que cuentan con bajos ingresos económicos. Lo cual se traduce, que las normas bajo cuestionamiento discriminan por su condición económica a un gran sector de la población con bajos recursos económicos y necesidades básicas por satisfacer, y raíz de ésta necesidad de trabajo resultan ser más económicos para la empresa al suprimirse de sendos derechos, entre los cuales se encuentra el derechos a vacaciones remuneradas y la liquidación que devendría de éstas.

Si bien, este tipo de contratación va en incremento año a año y en cifras se puede aducir el fomento del empleo, ello no lo exime de ser digno.

Por otro lado, como puede verse en las cifras emitidas por Lima Metropolitana, la mayor parte de trabajadores a tiempo parcial en trabajos no calificados se integran por mujeres, ello sin contar la cifra de contratos de trabajo a nivel nacional por sector ocupacional (sea hombre o mujer), y sin contar el número de mujeres que se encuentran trabajando a tiempo parcial en la informalidad, sea este calificado o no calificado.

Para Guzmán Barrón (2016), en entrevista al Diario Gestión¹⁸, las mujeres disponen menos tiempo para desempeñarse en sus centros de labores debido a qué dedican 30 horas semanales al hogar, de ahí que existan trabajos a tiempo parcial o que no puedan realizar la jornada completa.

El Diario El Comercio¹⁹, comunicó que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) alertó al estado peruano sobre la desigualdad de género en la participación laboral y que podría repercutir en el futuro patrón de crecimiento económico del país. Para ésta nota, se entrevistó a Hugo Ñopo, investigador principal para el Grupo Análisis para el Desarrollo (GRADE), quién afirma que la participación laboral femenina no se ha dado en el empleo óptimo, sino en aquel que es a tiempo parcial, informal o autoempleo.

En suma, la intensidad de la intervención en la igualdad es una de tipo grave, cuyo motivo por la condición económica y sexo se encuentran proscritos en el artículo 2 inciso 2 de nuestra Constitución; y, tiene como consecuencia el impedimento del ejercicio o goce de un derecho fundamental, como es el derecho a descanso vacacional remunerado.

¹⁸ Diario Gestión. 09 de mayo de 2016. *Brecha salarial: Hombres siguen ganando más que las mujeres, pero ¿hubo algún cambio en la última década?*. Recuperado el 01 de agosto de 2016 de: <http://gestion.pe/economia/brecha-salarial-hombres-siguen-ganando-mas-que-mujeres-hubo-algun-cambio-ultima-decada-2160305>

¹⁹ Diario El Comercio. 28 de junio de 2016. *Desigualdad de género: el peligro que supone para la economía*. Recuperado el 01 de agosto de 2016 de <http://elcomercio.pe/economia/peru/desigualdad-genero-peligro-que-supone-economia-noticia-1912282>

El tercer nivel es la determinación de la finalidad del tratamiento diferente (objetivo y fin). Como se expuso en párrafos precedentes, el objetivo que persigue el Decreto Legislativo N° 713 es convertir esta institución en instrumento que aliente la productividad empresarial y con ello el desarrollo nacional; y, la finalidad que el Estado persigue es el desarrollo del país y estimular la generación de riqueza, prescritos en los artículos 58° y 59° respectivamente. Pero como expuso el Tribunal Constitucional ello no puede afectar bienes constitucionalmente valiosos basados en la dignidad humana, como es el derecho a descanso vacacional remunerado.

Asimismo, el Tribunal Constitucional en el expediente N° 0008-2003-AI/TC fundamento 14 determina que: *“... no será constitucionalmente adecuada la explicación y solución de la problemática económica desde una perspectiva alejada de la dignidad humana, pues la persona no puede ser un medio para alcanzar una economía estable...”*.

También el Tribunal Constitucional en el expediente N° 0011-2013-AI/TC fundamento 19, estima a la Economía Social de Mercado como un modelo ius-fundamental económico que estimula la capacidad productiva no solo con el objeto de generar riqueza sino contribuir al bienestar general fundamentado en justicia y el desarrollo integral y equilibrado de la nación.

Como expone, Kresalja y Ochoa (2009, pág. 357) la economía social de mercado no es un fin en sí mismo, por ser un servicio para satisfacer las necesidades del hombre.

Por lo tanto, conforme a lo indicado en el anuario estadístico hasta el año 2015, no se puede lograr el objetivo de desarrollo integral y equilibrado de la nación, cuando las normas bajo análisis traen como consecuencia personal más barato para la empresa y con menos capacidad de gasto para la economía. Ergo, los artículos 12° inciso A del D.L N° 713 y artículo 11° de su reglamento tampoco aprueban el tercer nivel del examen.

El cuarto nivel es el examen de idoneidad de la medida y se trata de la relación de medio-fin que consiste en examinar el tratamiento diferenciado adoptado por el legislador que conduce a la consecución de un fin constitucional (Expediente N° 45-2004-AI/TC, fundamento 38).

Como se expuso en el nivel anterior, la finalidad de estimulación de riqueza y desarrollo del país reconocidos constitucionalmente no se condicen con el medio empleado por el legislador en los artículos 12° inciso A del Decreto Legislativo N° 713 y artículo 11° de su reglamento, esto es excluir al trabajador a tiempo parcial del derecho a vacaciones remuneradas, en tanto la suspensión temporal de labores por un número reducido de días a comparación de lo otorgado al trabajador a tiempo completo resulta menos oneroso para el empleador, no perjudicando gravemente sus intereses económicos; ergo, tampoco afectaría el objetivo estipulado en el Decreto Legislativo N° 713.

Además, porque al disminuir un derecho social (en este caso de índole laboral) a un trabajador trae como consecuencia la disminución del tamaño del mercado, lo que equivale a matar la gallina de los huevos de oro (Rendón Vásquez, 2007, pág. 112).

El quinto nivel es el examen de necesidad que consiste en analizar si existen medios alternativos menos gravosos o de menor intensidad en comparación al adoptado por el legislador (Expediente N° 45-2004-AI/TC, fundamento 39).

Como primera alternativa que pudo haber utilizado el legislador para no afectar el derecho fundamental a descanso vacacional para el trabajador a tiempo parcial, es mediante su otorgamiento de manera proporcional al número de horas que se trabaja a tiempo completo. Por ejemplo: Si en el Centro de Trabajo X un trabajador a tiempo completo labora 08 horas diarias al cual le corresponde 30 días naturales de trabajo, y sus trabajadores a tiempo parcial laboral 3 horas con 30 minutos diariamente, le correspondería 13 días naturales de descanso.

Como segunda alternativa, sería establecer para el trabajador a tiempo parcial un goce vacacional según lo dispuesto en el convenio 52° OIT, que en su artículo 2° dispone que el tiempo de vacaciones no debe ser inferior a 6 días laborales.

En este último caso, se respetaría el mínimo legal establecido por un convenio Internacional ratificado por el Estado.

Y, el último nivel del examen es el de proporcionalidad en sentido estricto que consiste en comparar el grado de realización u optimización del fin constitucional y la intensidad de la intervención en la igualdad.

Como se expuso en el segundo nivel del examen, el grado de afectación del principio-derecho de igualdad resulta ser grave, al comprobarse que existe discriminación por la condición económica y sexo del mayor grupo de personas contratadas bajo este tipo.

En tanto la optimización o realización del fin constitucional de desarrollo nacional y generación de riqueza, es de grado es medio cuando la generación de riqueza por parte de los empleadores se vería medianamente reducida por el pago del beneficio social a vacaciones; además, el desarrollo nacional no sólo se constituye de producción de las empresas sino también de la capacidad de gasto de sus ciudadanos, que sería contribuido por el trabajador a tiempo parcial, puesto que todo beneficio social se traduce en cifras de dinero que éste puede disponer.

En suma, no se encuentra debidamente justificado el trato diferenciado regulado por el legislador.

4.2.5 El derecho a descanso vacacional en algunos países de Sudamérica.

Algunos países de la región han contemplado en sus respectivas legislaciones laborales la regulación del trabajo a tiempo parcial en situación comparable con los trabajadores a tiempo completo, pero a pesar de tener semejanzas unos con otros respecto a nuestras economías

y nivel de desarrollo, algunos países vecinos han dotado de diferente grado de protección a este tipo de trabajadores a diferencia del nuestro.

Realizando un comparación entre las legislaciones de Latinoamérica, Pasco Cosmópolis (2003, págs. 622-623) encuentra una diferencia marcada entre los derechos de los trabajadores a tiempo parcial; afirma, en nuestro país el trabajo a tiempo parcial es objeto de desprotección y de sobreprotección en Colombia. En el primero, el acceso a los principales derechos y beneficios se produce por el cumplimiento de una jornada mínima (04 horas), por lo que, quien labora menor cantidad queda al margen de la estabilidad laboral, las vacaciones, CTS, y otros beneficios. A la inversa, en Colombia la ley no contempla la reducción proporcional en atención a la duración de la jornada, de modo que quien labora pocas horas al día se le pagará la totalidad del salario mínimo legal y demás prestaciones.

El Código Sustantivo de Trabajo de Colombia, en su artículo 186° prescribe al derecho a descanso vacacional remunerado le asiste a todo trabajador, el mismo se otorga luego de cada año de servicios prestados por un periodo de 15 días hábiles consecutivos.

A su vez, en Argentina el trabajo a tiempo parcial es aquel que se labora una jornada diaria, inferior a los dos tercios de la jornada habitual de la actividad, para lo cual la remuneración y beneficios serán proporcionales, así lo prescribe el artículo 92° de la Ley de Contrato de Trabajo – Ley N° 20.744. Sin embargo, la misma Ley en su artículo 150° establece que todo trabajador gozará de derecho al descanso vacacional continuo y remunerado, y cuyos artículos siguientes no excluye al trabajador a tiempo parcial.

Aun cuando la legislación laboral argentina brinda beneficios proporcionales y derecho a descanso vacacional remunerado a su trabajador a tiempo parcial de igual manera que al trabajador a tiempo completo, critican a ésta institución por ser propia de una política de flexibilización laboral que, si bien resulta necesaria, puede producir fraude en las relaciones laborales a raíz de la clandestinidad parcial. Se asevera que éste tipo de contratación es necesaria por ser inclusiva para las mujeres con hijos, estudiantes, discapacitados, entre otros; pero, debe ser vigilada (Marinelli et al, pág. 08-09).

De modo similar, el Código del Trabajo de Chile regula el trabajo a tiempo parcial en su artículo 40° y siguientes, cuya característica principal es la de no laborar más de 30 horas semanales, y los cuales gozan de iguales derechos que un trabajador a tiempo completo de manera proporcional. En el caso de las vacaciones, el artículo 66° y siguientes del Código de Trabajo no exceptúan al trabajador a tiempo parcial de gozar al descanso vacacional remunerado; en consecuencia, al igual que el trabajador a tiempo completo, tienen derecho a 15 días hábiles luego de un año de servicios prestados.

En resumen, en Colombia se brinda protección completa de los trabajadores a tiempo parcial lo cual se deduce de una política garantista de los derechos laborales; y por otro lado, en

Argentina y Chile se brinda los beneficios de manera proporcional en relación con la jornada laborada, con excepción del derecho a vacaciones que se otorga en el mismo quantum al trabajador a tiempo parcial.

La semejanza que tiene una legislación de la otra, es el carácter erga omnes del derecho al descanso vacacional y el amparo de sus trabajadores respetando los mínimos legales establecidos por los tratados internacionales. Situación que no ocurre en el sistema laboral peruano a pesar de haber ratificado el Convenio 52° OIT, excluye al trabajador a tiempo parcial aun cuando ni el convenio ni la Constitución lo realiza.

4.3 Fundamento Político: Lineamiento Político Socio-Laboral, como mecanismo para el respeto y cumplimiento de los derecho fundamentales laborales.

4.3.3 La flexibilidad laboral desde la perspectiva de la Constitución de 1993.

A lo antes expuesto, cabe traer a colación la política adoptada por el Estado en materia de derechos laborales para comprender mejor la coyuntura de las normas bajo análisis.

Toda política adoptada por un Estado siempre se ve reflejado en su ordenamiento jurídico con más incidencia en la Constitución, la cual refleja la coyuntura que vive un país en determinado periodo, y nuestra Constitución no escapa de aquel reflejo político.

Tanto la constitución de 1979 y 1993 adoptan dos posiciones distintas y tienen como correlato la corriente garantista o protectora y la flexibilizadora o neoliberal, que inspira en el primer caso a la Constitución del 79 y la segunda a la actual Constitución. Comenta Haro Carranza (2010, pág. 11) *“la primera de corte intervencionista, propugnaba el desarrollo de la función tuitiva del estado, regulando casi al detalle las principales instituciones laborales; la segundo es de corte neoliberal y se incardina con el modelo económico que se aplica actualmente...”*.

Toyama Miyagusuku citado por Donayre Montesinos (2010, págs. 120-121), indica que la Constitución de 1979 realizó un mayor tratamiento laboral a comparación de las constituciones que precedían y que tanto cualitativa como cuantitativamente mejor abordó los derechos laborales, guardando sistematicidad.

De igual manera cita a Sanguinetti Raymond, para quién el actual cuerpo normativo constitucional efectúa una reducción significativa en el volumen de la normas laborales y su intensidad tutelar, que se decanta de tres formas: primero por la suspensión de buena parte de derechos, principios y mandatos al legislador de naturaleza laboral; segundo, por el cambio de contenido de determinados derechos o principios; por último, la sustitución de referencias de detalle al contenido de algunos derechos o principios laborales por meras alusiones de los mismos (Doynare Montesinos, 2010, pág. 121).

Pero ¿Qué es el flexibilización laboral?, Para Vidal Salazar (2005, pág. 482-483) es un fenómeno económico que busca disminuir la protección de los derechos laborales con la

finalidad de obtener fomento y crecimiento económico, a costas de un cambio peyorativo de los derechos laborales que se ejercitan en el curso de la relación laboral.

Al respecto Rendón Vásquez (2007, pág. 108) explica que para el empleador las normas laborales implican un costo, la importancia de tales costos depende del grado de protección acordado por las normas a los trabajadores y la eficacia del control estatal sobre los centros de trabajo. El referido autor cita textualmente a Gerárd Lyon-Caen, quien manifiesta que *“toda reforma social, toda ventaja nueva consentida a los asalariados se puede traducir en cifras... el derecho del trabajo grava el precio de costo de la mano de obra”*.

Para comprender ésta política adoptada por el Estado, es preciso recordar el momento coyuntural en que se dio la reforma de corte flexibilizador. La prioridad del Estado era sacar a flote la economía que se encontraba estancada en una severa crisis con déficit presupuestal en las empresas estatales, sin inversión privada y empresas privadas en quiebra; para lo cual, se fomentó la privatización de empresas estatales y se buscó un fomento económico atractivo para los inversionistas reduciendo los costos de inversión, de tal manera se posicionó la corriente neoliberal en la Constitución y normas de rango inferior a ésta.

La constitución y normas que la desarrollan se enmarcan según el art. 58° de la Constitución, en una economía social de mercado, siendo que bajo este régimen *“el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura”*.

Ya que, si bien la flexibilización resulta necesaria para el desarrollo económico de los Estados y la competitividad de las empresas, sus fines no deben afectar los derechos fundamentales de los trabajadores (Vidal Salazar, 2005, pág. 484).

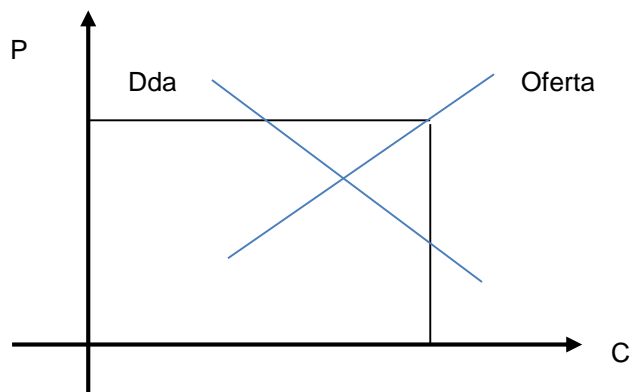
De este modo, en aras del desarrollo del país no deben verse reducidos cualitativamente los derechos y principios laborales sean estos o no expresamente reconocidos por la Constitución vigente; si bien lo que se busca es el fomento del empleo, debe velarse porque las condiciones en que se da éste cumpla con velar el nivel mínimo a legislar de todos los derechos del trabajador sin generar discriminaciones entre diferentes grupos de trabajadores.

Y, ¿por ésta razón que existen serias críticas al corte neoliberal adoptado por el Perú? Como podrá concluirse de las opiniones adoptadas por los doctrinarios antes citados, la respuesta a la pregunta es afirmativa. Geraldo Von Potobsky citado por Aparicio Valdez (2011, págs. 759-760) afirma que el pensamiento neoliberal apoya fuertemente la desregulación e incluso la eliminación de gran parte de normas laborales, al estimar que éstas traban la competitividad y crecimiento de la economía, y el derecho protector (derecho laboral) poco puede proteger cuando la economía no marcha, en consecuencia un conjunto de factores de orden político y socio económico pesan sobre él y lo hace dependiente.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo ha previsto las consecuencias de este fenómeno y ha determinado que el cambio normativo de los derechos laborales por fines económicos debe limitarse por sendos derechos laborales que se vinculan al desarrollo de la persona y su dignidad, entre estos derechos se encuentra la garantía al tiempo de descanso. Además, para los trabajadores las normas laborales también presentan una incidencia económica cuantificable; esta función trasciende al ámbito de la economía de cada trabajador para incidir como capacidad de gasto en la magnitud del mercado y, por lo tanto, también en el volumen de la producción destinada al consumo directo, ya que para los trabajadores cualquier ingreso va al mercado. Una disminución de sus remuneraciones o derechos sociales disminuye el tamaño del mercado, de allí que las políticas de flexibilización, cuya finalidad es reducir los derechos de los trabajadores, equivale a matar la gallina de los huevos de oro. (Rendón Vásquez, 2007, págs. 110-112)

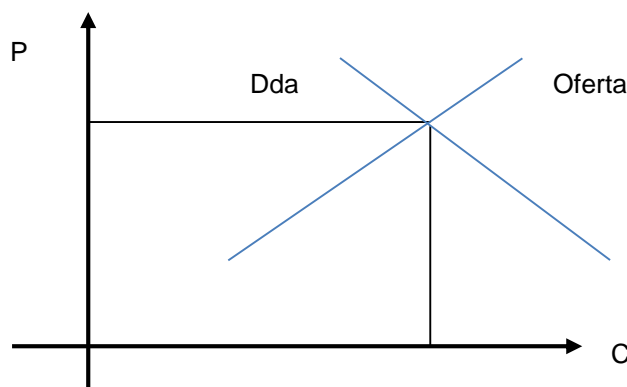
Para Guzmán Napurí (2015, pág. 274-275), asegura que eliminar derecho laborales o reducirlos es socialmente aceptable y genera distorsión en el mercado. Algunos doctrinarios aseveran que los derechos laborales ocasionan sobre costos y que afecta el nivel de empleo, en consecuencia no hay un punto de equilibrio.

El autor ilustra la situación antes descrita del siguiente modo:



En opinión del Guzmán Napurí (2009, pág. 276) el precio de la mano de obra no es alta sino que la curva de demanda está muy a la izquierda en el eje de coordenadas. Ello sería posible fomentando la inversión que requerirá mano de obra, como una adecuada capacitación de la misma. Incluso resulta eficiente en los términos de Pareto, que coteja el bienestar social; para los trabajadores, suscita un mayor acceso al empleo con mejor salario y es conveniente para el empleador porque se eleva el consumo y la producción por aplicación de la Ley de Say.

La gráfica sería la siguiente:



Para Chacaltana, citado por Guzmán Napurí (2009, pág. 275), la flexibilización de los derechos laborales en el Perú no ha generado una mayor demanda de mano de obra.

Por otro lado, no es posible excluir a un trabajador de derechos laborales como las gratificaciones y las vacaciones, porque constituye el costo total del trabajador como consecuencia de su productividad, el cual es reabsorbido por el mercado (Guzmán Napurí, 2009, pág. 275).

4.3.4 Contrato de trabajo a tiempo parcial como producto de una política de flexibilización laboral.

En palabras de Arce Ortiz (2008, pág. 297) “*si hay una institución propia de la flexibilidad laboral que se caracterice por una desregulación total, ésta es la contratación a tiempo parcial*”. Y, es que para el citado autor, el contrato a tiempo parcial no está siendo debidamente protegido por parte del legislador y estados, puesto que propugna un alto grado de tolerancia hacia este tipo de contratación, utilizado para evadir responsabilidad y aumentar las ganancias del empleador.

Por lo tanto, supone para el empresario un importante instrumento flexibilizador que encuentra fundamento en la libertad general de contratación y para el Estado un mecanismo de fomento del empleo, lo que se deduce en el interés de las empresas en gozar de beneficios económicos que aporten utilidades inmediatas sin ponerse a pensar en una mejora productiva. Postura empresarial que se asienta sobre la precariedad laboral, al rebajar los costos laborales reduciendo los beneficios sociales, con lo cual produciría lo mismo obteniendo mejores utilidades, siendo así el contrato a tiempo parcial una de las figuras más utilizadas en nuestro ordenamiento por cuanto al haberse regulado por debajo de las 4 horas diarias resulta ser el más barato (Arce Ortiz, 2008, págs. 310-311).

En opinión de Silva Villacorta (1997, págs. 657), deja en una situación de precariedad a una clase trabajadora, sin otra justificación que la de incentivar a los empleadores crear más puestos de trabajo mediante contratos a tiempo parcial, no significa combatir el desempleo, sino aumentar el subempleo, la explotación y la desigualdad.

Por lo tanto, si bien nuestro país ha adoptado una postura de flexibilidad de las normas laborales, ésta no tiene por qué ser radical y negar el goce de beneficios legales a cierto grupo de trabajadores, fomentando la desigualdad injustificada. Con lo cual se podría concluir que el Estado necesita poner énfasis en una futura reforma de las leyes laborales, y que como ente parcial logre que las disposiciones e instrumentos legales armonicen los intereses de los empleadores y de los trabajadores.

Si bien el Estado en los últimos años esta tratando de resarcir las medidas adoptadas en la década de los noventa a través de la entrada en vigencia de diferentes Resoluciones Ministeriales promulgadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo que determinan la política laboral en la cual se debe enmarcar los diferentes entes públicos y privados para la protección de los derechos laborales, no se generan reformas para la modificación de normas peyorativas, cómo el que se presenta en las normas cuestionadas en esta investigación.

4.3.5 Lineamiento Político socio-laboral 2012-2016.

El Gobierno nacional a partir de sus ministerios crea diferentes lineamientos políticos en busca de concretizar metas en plazos determinarnos para resolver problemáticas del país.

La presidencia del consejo de ministros mediante Decreto Supremo N° 027-2007- PCM define y establece las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del gobierno nacional.

En su artículo 1° se define a la política nacional como toda norma que emite el Poder Ejecutivo en su calidad de ente rector, con el propósito de definir objetivos prioritarios, lineamientos y contenidos principales de la política pública, así como los estándares nacionales de cumplimiento y provisión que deben ser alcanzados para asegurar una adecuada prestación de los servicios y el normal desarrollo de las actividades privadas.

Éste citado Decreto establece que el conjunto de instituciones y funcionarios públicos del Gobierno Nacional impulsen transversalmente la promoción y ejecución de estas políticas nacionales, entre las cuales detalla a la política nacional socio-laboral, la cual tiene como materia la generación del empleo digno.

De acuerdo a lo publicado en el Marco Institucional del año 2010, entre las entidades del Gobierno Nacional se encuentra el Poder Judicial y Congreso de la República como poderes del Estado. La primera, al momento de realizar tan honorable labor de impartir justicia debe tener en cuenta lo establecido en las políticas nacionales de carácter obligatorio, como es la política nacional socio-laboral.

La segunda, debe velar por la sistematicidad del ordenamiento legal como ente creador de normas infra-constitucionales, promoviendo la modernización de las normas laborales acorde

a los estándares regulados en instrumentos internacionales ratificados por el Perú en esta materia.

En las políticas nacionales socio-labores, usualmente el gobierno mantiene una postura proteccionista de los derechos laborales. La política nacional en materia laboral hasta el 2016, denominada “Lineamientos políticos socio-labores 2012-2016 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo” vigente mediante Resolución Ministerial N° 227-2012-TR, compromete al Gobierno a promover el cumplimiento de los derechos socio laborales y derechos fundamentales en el ámbito laboral.

Y, conforme se establece en su artículo 2°: *“Los diferentes órganos, unidades orgánicas, programas y/o proyectos del sector trabajo y promoción del empleo orientarán sus acciones bajo el contenido de los lineamientos aprobados por la presente resolución”.*

En la visión y misión planteada en la citada Resolución Ministerial, el Estado se compromete a garantizar el respeto irrestricto y la vigencia de los derechos socio-labores y fundamentales en el ámbito laboral como el cumplimiento de éstas, para el progreso de las empresas en beneficio del desarrollo socioeconómico del país.

Aunado a ello, entre los lineamientos planteados se tiene como punto 1 el fomentar un sistema democrático de relaciones laborales en base a la promoción del trabajo decente, con especial énfasis en el respeto de los derechos fundamentales y a las condiciones de trabajo seguras y saludables, el mismo que guarda relación con primer objetivo estratégico general que además incluye el garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, desprendiéndose de éste objetivos específicos, como promover el respeto pleno de los derechos laborales de los trabajadores del país.

Con lo cual, se plasma el compromiso del gobierno en fomentar el respeto, cumplimiento y garantía de los derechos laborales; sin embargo, ello no resulta ser un mecanismo eficaz sino se promueve la sistematicidad de las normas laborales en nuestro ordenamiento jurídico laboral. Llevado a la situación bajo análisis, es claro que las normas de rango legal e infra-legal sobre vacaciones pagadas no se condicen con lo establecido por la Constitución y Convenio 52° OIT que prescriben y desarrollan el derecho en mención como un de tipo fundamental.

Al respecto, Moreno Díaz (2015) expuso que entre las obligaciones que tiene el Estado frente a los Derechos humanos, se encuentra la obligación de garantía u obligación de hacer frente a estos derechos, como una demanda de tipo ética.

En comparación con la Resolución Ministerial N° 105-2011-TR que se derogó tácitamente con la entrada en vigencia de la Resolución Ministerial N° 227-2012-TR, denominada Lineamientos políticos socio-labores 2011-2015, si ahondaba el tema de protección de los

derechos laborales sean estos contenidos en instrumentos nacionales como internaciones, decía lo siguiente:

“...promueve el cumplimiento de los derechos laborales de acuerdo a los estándares y normas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo – OIT, y refuerza y amplía el mecanismo de supervisión del cumplimiento de las normas laborales”.

Aunque la política nacional vigente no busque llegar a los estándares establecidos por la OIT, ello no excluye que estos deban ser observados, más aun cuando se encuentran ratificados, en el caso del Convenio N° 52 OIT no ha sido denunciado hasta la fecha. Por lo tanto, el hecho que se busque el respeto y protección de derechos fundamentales laborales abarca aquellos que desarrolla la organización internacional de trabajo.

Si bien la Resolución Ministerial N° 227-2012-TR no menciona expresamente el respeto de las normas emitidas por la OIT, ésta política laboral encamina la actuación del Gobierno e instituciones encargadas del cumplimiento y control de las normas laborales.

4.4 Fundamento filosófico: Teoría Post-positivista del derecho como mecanismo para priorizar los derechos fundamentales laborales.

En la actualidad, la filosofía del derecho ha pasado por grandes cambios, se está dando una transformación del Estado de Derecho, del imperio de la ley al imperio de la constitución, dando paso al paradigma del post-positivismo, siendo ésta una superación del paradigma positivista.

Según la corriente filosófica del post-positivismo jurídico, el sistema jurídico se estructura bajo el modelo de reglas y principios jurídicos. Aguiló Regla (2007, págs. 669-670), explica que las reglas (o normas) establecen lo que deber ser y los principios dotan de sentido a éstas reglas, que al ser normas abiertas dotan de deliberación práctica a los destinatarios; siendo éstos principios los contenidos en la Constitución.

A pesar que Ronald Dworkin no enmarca sus estudios dentro de una corriente filosófica, su teoría se alinea a la del post-positivismo jurídico en cuanto no excluye a las reglas en su estudio sobre la importancia de la moral en el ordenamiento jurídico.

Aguiló Regla (2007, págs. 668-669) manifiesta que el paradigma post-positivista es una superación del paradigma positivista, puesto que se hace una traslación del modelo de las reglas, al modelo de las reglas y principios, estos últimos importantes para establecer una solución normativa, al especificar el deber ser de las reglas.

Casalmiglia (1992, pág. 170) considera que *“los principios acostumbra a ser de carácter muy general”* y Atienza & Ruiz Manera (1991, pág. 108) explica que los principios configuran un caso de forma abierta, ya que son mandatos de optimización que se caracterizan por ser

cumplidos en diferentes grados y la medida ordenada para su cumplimiento depende de posibilidades fácticas y jurídicas.

De manera semejante, el Tribunal Constitucional en el expediente N° 1417-2005-AA/TC fundamento 11, considera lo siguiente:

“La distinta eficacia de las disposiciones constitucionales, da lugar a que éstas puedan ser divididas entre “normas regla” y “normas principio”. Mientras que las primeras se identifican con mandatos concretos de carácter autoaplicativo y son, consecuentemente, judicializables, las segundas constituyen mandatos de optimización, normas abiertas de eficacia diferida, que requieren de la intermediación de la fuente legal, para alcanzar plena concreción y ser susceptibles de judicialización”

Como se expuso anteriormente, el derecho a vacaciones es un derecho calificado como derecho fundamental, tiene como origen un derecho humano que ha sido positivado en nuestra Constitución, que para su goce o ejercicio (para trabajador a tiempo completo y trabajador a tiempo parcial) necesita de la intermediación de una norma de rango legal que permita su concreción y su amparo en vía judicial.

Dworkin, citado por Casalmiglia (1992, pág. 170), recomienda que ante un problema jurídico se debe adoptar el enfoque de la integridad y tratar al ordenamiento jurídico como si fuese elaborado por una persona coherente e íntegra moralmente.

Tratamiento que es propio del post-positivismo jurídico, denominado coherencia valorativa, donde *“diversas normas son valorativamente coherentes entre sí cuando presentan unidad de sentido y/o de propósitos prácticos”*.

En efecto, nuestro Tribunal Constitucional sigue este lineamiento y lo arguye en el fundamento 4 del expediente N° 0008-2003-AI/TC y fundamento 12° del expediente 05854-2005-AA/TC, donde explica la Constitución como una unidad y que se debe interpretar, entre otros principios, bajo el principio de unidad de la Constitución y principio de concordancia práctica:

“a) El principio de unidad de la Constitución: Conforme al cual la interpretación... debe estar orientada a considerarla como un “todo” armónico y sistemático...

b) El principio de concordancia práctica: ...toda aparente tensión entre las propias disposiciones constitucionales debe ser resuelta “optimizando” su interpretación...como manifestaciones del principio-derecho de dignidad humana, cuya defensa y respeto es el fin supremo de la sociedad y el Estado (artículo 1º de la Constitución)”.

En efecto, nuestra Constitución Política se caracteriza por ser un cuerpo legal coherente y que guarda sistematicidad entre sus normas, lo cual se puede ejemplificar de la siguiente manera respecto al caso que se investiga.

En cuanto a las normas sobre descanso, el artículo 2° inciso 22 de nuestra Constitución prescribe el derecho a descanso y disfrute de su tiempo libre a toda persona; y por su parte, el artículo 25° prescribe el derecho de todo trabajador a descanso anual.

Los fines del Estado en el ámbito laboral, en el artículo 22° se prescribe al trabajo como base del bienestar social y en el artículo 23° se prescribe que el fin del Estado es promover condiciones para el progreso social y económico mediante políticas de fomento del empleo, que se condice con lo establecido en el artículo 44° que establece el promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia, desarrollo integral y equilibrado de la nación como deber primordial del Estado, 58° y 59° las cuales prescriben la obligación del estado en orientar el desarrollo del país mediante la estimulación de riqueza.

Y, todas las normas en mención tienen como fin supremo según el artículo 1° de la carta magna, la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad.

Las normas antes descritas, son normas programáticas que se orientan a los fines que el Estado se propone, como objetivos sociales para la mejora de la ciudadanía. Y, que tratándose de normas consagradas constitucionalmente, deben ser catalogadas como principios.

Por otra parte, para llegar a la pleno reconocimiento de estos derechos laborales y alcanzar su ejercicio óptimo, el Estado se ha trazado lineamientos para llegar a tal objetivo, conforme lo estipulado en el artículo 2° de la Resolución Ministerial N° 227-2012-TR, que exige respeto, protección y promoción de los derechos laborales fundamentales por parte de toda entidad de Estado que orientará sus acciones bajo lineamientos aprobados.

En opinión de Atienza & Ruiz Manero (1991, págs. 104,108), el derecho no sólo se basa en reglas, como bien proclamaba el positivismo, sino que debe considerar a los principios, entre los cuales están inmersas las normas programáticas o directrices.

Como exponen Atienza & Ruiz Manero (1991, pág. 110), existen principios que estipulan la obligatoriedad de utilizar medios idóneos para alcanzar una finalidad y dejan abierto el modelo de conducta prescrito, a ellos se les denomina directrices.

En palabras de este autor (Dworkin, 1995, pág. 58), la Directriz *“es el tipo de estándar que propone un objetivo que ha de ser alcanzado; generalmente, una mejora en algún rasgo económico, político o social de la comunidad, un objetivo es una finalidad política no individualizada, es decir, un estado de cosas cuya especificación no requiere así ninguna expectativa o recurso o libertad en particular para individuos determinados”*; en cambio, el Principio es un estándar que ha de ser observado, no porque favorezca o asegure una

situación económica, política o social que se considera deseable, sino porque es una exigencia de la justicia, la equidad o alguna otra dimensión de la moralidad.

Además Dworkin (1995, pág. 61) sostiene *“los objetivos sociales sólo son legítimos si respetan los derechos de los individuos,...prioridad de los derechos frente a los objetivos sociales”*.

En efecto, el restringir de un derecho a un sector de la clase trabajadora no legitima el objetivo que busca el Estado para alcanzar una finalidad social y económica. Ya que, como se mencionó si el trabajo es la base para el bienestar social y mediante este se promueve el progreso social y económico, el estado debe prever que se brinde respetando todos sus derechos fundamentales; puesto que mediante la capacidad de gasto del trabajador obtenido de sus beneficios sociales, el estado se proyectaría a alcanzar sus fines mediante el dinamismo económico que ello acarrea.

Por otro lado, tenemos la teoría de Alexy (2008) para quien entre los *“principios relevantes para la decisión ius fundamental se cuentan no solo los principios referidos a los derechos individuales, es decir, que confiere derechos fundamentales prima facie, sino también aquellos que tienen por objeto fines colectivos, y que sobre todo, pueden ser utilizados como razones en contra o a favor de los derechos fundamentales prima facie”*.

Cito autor expresa que principio no solo son los que confieren derechos subjetivos, sino también aquellos buscan alcanzar un objetivo social, político o económico, en este caso se estaría refiriendo a una Directriz, teniendo la misma jerarquía que un principio.

Así, Dworkin citado por Tapia Trejo (2011), la aplicación del derecho no se basa sólo en la subsunción de un caso concreto a una regla, sino que se necesita además otras pautas jurídicas, tales como el principio o la directriz.

De ello se desprende que, nuestro ordenamiento jurídico laboral lleva consigo la supremacía de las normas constitucionales de carácter laboral, al tener en la jerarquía normativa laboral a la constitución que ocupa la cúspide la pirámide, así ha sido recogida por nuestra Carta Magna en el art. 51°, ésta expresa: *“la constitución prevalece sobre toda norma legal, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente...”*; por ello, la consagración de normas, principios o derechos laborales a nivel constitucional supone una alta valoración del derecho del trabajo y de los intereses y bienes tutelados por éste.

Por lo tanto, *“una decisión pública está justificada no sólo si se respeta la equidad y la justicia, sino si además se respeta la coherencia de principio”*; ergo, brindan razones para decidir en un determinado sentido (Casalmiglia, 1992, pág. 169). O, como se amerita con ésta investigación, dan razones al poder político para determinar que existen razones a favor para promover la protección de éste derecho a cierto grupo de trabajadores, como es el trabajador a tiempo parcial.

CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN

Aunque el artículo 11° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 713 y su reglamento no definen ni precisan el contrato a tiempo parcial, como tampoco lo han realizado algunos autores en esta materia, el Ministerio de Trabajo ha disipado la duda y ha expresado que el trabajo a tiempo parcial es la prestación de servicios menor al 50% de la jornada máxima legal, lo que equivale a una duración inferior a las 04 horas diarias.

Llegar a una definición clara de trabajo a tiempo parcial posibilita afirmar categóricamente que existe un grupo exacto de trabajadores a quienes se les excluye de muchos beneficios sociales, entre ellos el derecho a descanso vacacional.

Para Toyama Miyagusuku (2005,2009) y Blancas Bustamante (2011) resulta indiscutible la categoría de derecho fundamental que goza el descanso vacacional remunerado recogido en el artículo 25° de la Constitución. Toyama Miyagusuku (2005, pág. 73-74) expone que existen fundamentos a favor de catalogar los derechos laborales constitucionalizados como derechos fundamentales.

La primera nos remite al artículo 3° de la Constitución que incluye aquellos derechos fundamentales no incluidos en el Título I, ésta cláusula refuerza el carácter fundamental del derecho a vacaciones que se encuentra explícito en el artículo 25° de la Constitución y que ha sido reconocido por tratados internacionales sobre derecho humanos, como la Declaración Universal de Derecho Humanos en su artículo 24°, el Pacto Internacional de derecho económicos, sociales y culturales en su artículo 7° y Convenio 52° de la Organización internacional de trabajo.

Por lo tanto, como bien lo expresa el artículo 3° de la Constitución la lista de derechos fundamentales no se agota en el artículo 2°, sino engloba a todos aquellos derechos fundamentales que la Constitución garantiza.

El segundo fundamento planteado, es la vinculación de los derechos laborales con la dignidad y libertad de la persona, en efecto el derecho a descanso vacacional remunerado se vincula con la dignidad de la persona por permitir el libre desenvolvimiento de su personalidad y es un derecho que concreta la libertad al permitir que el trabajador durante un periodo de tiempo no se encuentre bajo la subordinación de la relación laboral, criterio que es compartido por el Blanca Bustamante (2011, pág. 539-542) y confirmado por el Tribunal Constitucional en los fundamentos 10° y 18° de la sentencia recaída en el expediente N° 2016-2004-AA/TC.

Además, como ha expuesto Castillo Córdova (2008, pág. 81-82) los derechos humanos y fundamentales se desprenden de la esencia humana y permiten satisfacer las necesidades y exigencias del hombre.

Uno de esos derechos fundamentales es el descanso vacacional al ser exigencia del ideal de libertad del ser, y satisface las necesidades de ocio, convivencia social, convivencia familiar, religiosa y somática, así lo afirma Canessa y Sanguinetti citados por Vidal Salazar (2005, pág. 471), Blancas

Bustamante (2009, págs. 539,541), Díaz Aroco (1997, págs. 192-193), Fernández Sessarego (2010) y la Corte Constitucional de Colombia.

Por otra parte, Neves Mujica (2012, págs. 65-67) manifiesta que el derecho a vacaciones es un derecho fundamental por constituir el núcleo duro de los derechos laborales, se le podría calificar como uno de importancia medía al remitir a la ley su desarrollo por ser una norma abierta sin ejecución inmediata, pero que dicho cuestionamiento se derriba por lo prescrito en el artículo 3° de la Constitución.

Como se determinó en el punto 4.2.2.1, los derechos sociales se caracterizan por ser programáticos al necesitar de soporte presupuestal para su ejecución mediante políticas o servicios por parte del Estado pero cierto grupo de derecho laborales, entre ellos el derecho a vacaciones remuneradas, al ser eficaces frente a particulares (empleadores) no resulta necesario que asigne una partida presupuestal a la misma para su ejecución.

Respecto si se derriba ese cuestionamiento por lo prescrito en el artículo 3° de la Constitución, esto se condice con lo expresado por Vidal Salazar (2005, págs. 473-474) por cuanto los DESC no están condicionados a una eficacia programática cuando se encuentran reconocidos en el Pacto Internacional sobre derechos económicos, sociales y culturales, el cual regula el derecho a descanso vacacional remunerado en su artículo 7°.

Cómo bien afirman Toyama Miyagusuku (2003, pág. 250), Arce Ortiz (2008, págs. 311, 505), Huamán Estrada (2012, págs. 169-170) y Neves Mujica (2012, págs. 49-50), la Constitución actual no realiza diferencia alguna del tipo de trabajador con derecho de goce al descanso vacacional remunerado, como tampoco lo realiza el Convenio 52° OIT que desarrolla el derecho en mención.

Del mismo modo, la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales tampoco efectúan exclusión de éste derecho al trabajador a tiempo parcial o a cualquier otro tipo de trabajador.

Ahora, el Estado peruano al haber suscrito el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se obligó a garantizar los niveles mínimos esenciales de los derechos que regula, la obligación de progresividad y prohibición de regresividad. No obstante, estas obligaciones han sido incumplidas por el estado, al no regularse por encima del nivel mínimo esencial el derecho a vacaciones para el trabajador a tiempo parcial, durante 24 años no ha habido progreso en alcanzar el estándar internacional suscrito de modo que gocen de éste todos los trabajadores; y, se ha incumplido la obligación de prohibición de regresividad, puesto que el Decreto Legislativo N° 713 derogó Leyes y Decretos Leyes que si otorgaban el goce al derecho a descanso a todos los trabajadores

Como bien lo determinaron Toyama Miyagusuku (2009, págs. 42-43), Blancas Bustamante (2009, págs. 80-82) y Neves Mujica (2012, pág. 64) y Silvia Villacorta (1997, págs. 682-684), el derecho a descanso vacacional remunerado si es un derecho fundamental por las razones expuestas en ésta investigación y autores que refuerzan sus estudios. Los referidos autores agregan que por encontrarse en la cúspide de la pirámide normativa dirigen el desarrollo de las normas infra-

constitucionales y dotan de sentido interpretativo, lo cual ha sido corroborado por el Tribunal Constitucional en las sentencias de los expedientes 2016-2004-AA/TC, 1218-2001-HC/TC, 1417-2005-AI/TC, 0008-2005-AI/TC y 0050-2004-AI/TC.

La calidad de derecho fundamental del derecho a descanso vacacional y su fuerza interpretativa cobran mayor fuerza por encontrarse en tratados internacional sobre derechos humanos, especialmente desarrollado por el Convenio 52 OIT.

Este último ostenta rango constitucional, cuyo texto es vinculante como fuente interpretativa para los poderes públicos y para la reglamentación de éste derecho fundamental, como bien ha sido señalado por Neves Mujica (2012, págs. 76-80), Rendón Vásquez (2007, pág. 215-218), Toyama Miyagusuku (2003, pág. 251), Haro Carranza (2010, pág. 23-24) y previsto por el Artículo V del título preliminar del Código Procesal Constitucional y artículo IV del título preliminar de la Ley Procesal del Trabajo.

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha confirmado lo antes expuesto en sendas sentencias; primero, mediante el desarrollo de la correcta jerarquía de las normas en el sistema jurídico peruano en el expediente N° 47-2004-AI/TC que ubica a los tratados internacionales sobre derechos humanos en la primera categoría y 3 grado, blindándolo de fuerza vinculante y fuente interpretativa al ostentar grado constitucional. Posteriormente en los expedientes N° 25-2005-AI/TC y 0008-2005-AI/TC se confirma la jerarquía de los Convenio OIT con base en lo dispuesto en el expediente antes mencionado, a lo que sigue los expedientes N° 5854-2005-AA/TC, 3343-2007-AA/TC, 5427-2009-AC/TC y 0022-2009-AI/TC.

Sin embargo, no podría aplicarse lo estipulado por el Convenio 52° OIT para los trabajadores a tiempo parcial mediante un control difuso de constitucionalidad o aplicación del principio de jerarquía como lo afirman Toyama Miyagusuku (2003, pág. 251), Arce Ortiz (2008, págs. 506-508) y Silva Villacorta (1997, pág. 682-684), debido que Convenio 52° OIT contiene normativa de carácter abierto y cada artículo estipula la obligación de los estados suscriptores a adoptar el enunciado jurídico en sus respectivas legislaciones. En consecuencia, no son normas de aplicación inmediata sino programática, pues exhortan al gobierno a no legislar por debajo de lo mínimo establecido en cada artículo del Convenio.

Pero, si existe un conflicto normativo entre los normas nacionales e internacionales que regulan el derecho a descanso vacacional remunerado como lo afirma Neves Mujica (2012, pág. 50), dado que el mínimo legal estipulado en el Convenio 52° OIT, el ámbito de aplicación subjetiva y los principios implícitos no son acatados por las normas infra-constitucionales, Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento.

En razón a lo expuesto, Silva Villacorta (282-284) arguye que es irrazonable y arbitrario que la ley prive de éste beneficio a ciertos trabajadores, ya que con ello infringe la propia constitución y vulnera el principio de igualdad. En ésta investigación se ha demostrado que no sólo existe discriminación por razón de sexo como afirma Silva Villacorta, por ser un trabajo realizado en su mayoría por mujeres, sino que también discrimina por la condición económica porque buena parte de los

trabajadores contratados a tiempo parcial son personas con reducidos ingresos económicos, tales como profesores de educación básica y personal no calificado.

Así, el artículo 12° inciso A del Decreto Legislativo N° 713 y artículo 11° de su reglamento no pasan con éxito los 5 exámenes estipulados por el Tribunal Constitucional que constituyen el juicio de igualdad con base a lo expuesto en los expedientes N° 45-2004-AI/TC, 2016-2004-AA/TC, 0034-2004-AI/TC, 0001-2003-AI/TC, 0008-2003-AI/TC, 6089-2006-AA/TC y 0011-2013-AI/TC, esto es la dignidad humana como pilar del Estado Social de Derecho, el equilibrio de los objetivos sociales y económicos como característica de la Economía Social de Mercado, el respeto de los derechos sociales y laborales por parte de la Economía social de mercado.

Por lo que, le correspondería a los trabajadores a tiempo parcial gozar del derecho a descanso vacacional por un lapso no menor de 06 días laborales luego de prestar un año completo de servicios y en base al record estipulado en el Decreto Legislativo N° 713 y para tal fin debería modificarse o inaplicarse el su artículo 12° inciso A y el artículo 11° del Decreto Supremo 012-92-TR, por vulnerar derechos constitucionales y no encontrarse acorde a los objetivos del gobierno en materia de derechos laborales, conforme lo establece en su lineamiento político socio-laboral del periodo 2012 al 2016.

Si bien la política flexibilizadora de derechos laborales acogida por el gobierno desde los años 90 ha reducido el ámbito de aplicación objetiva y subjetiva de los derechos laborales para el fomento del empleo, no justifica que el mismo se brinde en situación de precariedad como es el caso del trabajo a tiempo parcial.

Los derechos laborales se traducen en costos para el trabajador; sin embargo, como ha expuesto Guzmán Napurí (2015, págs. 274-26) y Rendón Vásquez (2007, pág. 210-212), la reducción de los derechos sociales afecta gravemente el círculo económico del mercado, se beneficiaría el empleador con el aumento de su producción y consumo directo de los bienes y servicios por parte de la clase trabajadora; en suma, se suscita el bienestar social.

La finalidad de los lineamientos de política socio-laboral 2012-2016 es afianzar la razón antes expuesta y solucionar los estragos de la flexibilización laboral. Estos lineamientos son de carácter obligatorio para todas las entidades de gobierno nacional que deben garantizar el respeto irrestricto de los derechos fundamentales laborales, el cumplimiento de los derechos laborales, promover el respeto de éstos y la promoción del empleo decente.

A pesar que la visión y misión de ésta política señala como finalidad el progreso de las empresas en beneficio del desarrollo socio-económico del país, se condice con los términos de Pareto al agenciarse mediante la protección y ejercicio de los derechos laborales y fundamentales laborales el beneficio del grupo empresarial. Con lo cual, se concretaría una de las finalidades constitucionales del Estado como es el bienestar general establecido en el artículo 44° de la Carta Magna.

Aunque la finalidad del Decreto Legislativo N° 713 es la generación de riqueza y el desarrollo del país estipulados en la Constitución en sus artículos 58° y 59°, de acuerdo a la teoría post-positivista del sistema jurídico se debe recurrir al enfoque de la integridad ante un problema jurídico como el

suscitado, así también lo determina el Tribunal Constitucional en las sentencias de los expedientes N° 0008-2003-AI/TC y 5854-2005-AA/TC mediante el principio de unidad de la Constitución y principio de concordancia práctica.

Por lo tanto, el fin constitucional que busca el lineamiento político socio-laboral 2012-2016 no se opone con los fines que busca el Decreto Legislativo N° 713. Por el contrario, lo establecido en el artículo 12° inciso A y artículo 11° de su reglamento no se condice con la finalidad que busca alcanzar, así como cuya finalidad tampoco justifica el trato discriminatorio de los trabajadores a tiempo.

Pero, como ha desarrollado Dworkin citado por Casalmiglia (1992, pág. 170), Atienza y Ruiz Manero (1991, pág. 108) y Aguiló Regla (2007, págs. 669-670) el sistema jurídico está compuesto de principios y reglas, las primeros son aquellos derechos que se encuentran constitucionalizados y son mandatos de optimización que dotan de sentido a las reglas. En consecuencia, ante un conflicto producido entre un principio (derecho fundamental a descanso vacacional remunerado) y una regla (artículo 12° inciso A del Decreto Legislativo N° 713 y artículo 11° de su reglamento), el primero tiene mayor peso valorativo.

De otro lado, ésta regla también se opone la directriz como objetivo social que busca alcanzar el lineamiento político socio-laboral 2012-2016, la cual es catalogada como principio según el desarrollo doctrinario de Alexy (2008) y Calsalmiglia (1992, pág. 169). Por lo tanto, estamos ante una regla que no coherente con el principio, ergo no es moralmente legítima.

Los fundamentos jurídicos, políticos y filosóficos que se relacionan y han sido expuestos en la presente investigación, son razones para demostrar que el trabajador a tiempo parcial debe gozar y ejercer el derecho a descanso vacacional remunerado por un periodo no menor de 06 días laborales.

CONCLUSIONES

- A partir del análisis doctrinal conocimos cuáles son los fundamentos jurídico, políticos y filosóficos que se relacionan para otorgar el derecho a descanso vacacional remunerado al trabajador a tiempo parcial, en tanto brindan razones al operador jurídico para concretar la efectividad inmediata del derecho y su garantía como derecho fundamental vinculado a la dignidad, libertad e igualdad humana, la obligación de los entes del Gobierno Nacional de respetarlos para alcanzar el estándar internacional establecido, y la valoración de su fuente constitucional como norma-principio.
- Demostramos la categoría de derecho fundamental del descanso vacacional remunerado regulado por la Constitución y Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos que integran el bloque de constitucionalidad, precisando que el contenido esencial del derecho a descanso vacacional para el trabajador a tiempo parcial no debe ser inferior a 06 días laborales, el cual resulta vinculante para el desarrollo normativo de las normas infra-

constitucionales que lo desarrollan por la obligación que nace de la ratificación de los Tratados Internacionales y en consecuencia la obligación de progresividad y prohibición de no regresividad.

- Relacionamos lo regulado por el Convenio 52° OIT con el marco regulatorio del derecho a descanso vacacional remunerado y concluimos que el Decreto Legislativo N° 713 y su reglamento si desarrollan su contenido legal en base a lo estipulado por el Convenio, sin embargo los artículos 12° inciso A del DL N° 713 y 11° de su reglamento contradicen lo establecido en los artículos 1° y 2° del Convenio, al excluir a los trabajadores a tiempo parcial.
- Juzgamos el artículo 12° inciso A del Decreto Legislativo N° 713 y 11° de su reglamento a partir del principio-derecho a la igualdad y constatamos en base a los anuarios estadísticos del año 2013, 2014 y 2015 que las referidas normas discriminan al trabajador a tiempo parcial por razón de condición económica, ya que el sector económico que más contrata a tiempo parcial es la sub-rama económica de enseñanza, dentro las cuales se encuentra la educación básica cuya remuneración es ínfima a comparación de otras carreras profesional, además del sector de trabajadores no calificados.
- Estimamos el rol del Lineamiento Político Socio-Laboral 2012-2016 y se comprendió que entre los objetivos que se plantea el Gobierno se encuentra el respeto de los derechos fundamentales laborales y promover su cumplimiento por partes de las Entidades del Gobierno Nacional.
- Estructuramos la normativa sobre derecho a descanso vacacional remunerado en base a la teoría post-positivista del sistema jurídico y se concluyó que las normas de rango constitucional del derecho a descanso vacacional remunerado son normas-principio que dotan de sentido a las normas-regla, las primeras deben ser valoradas por el juzgador para la atribución de estas al trabajador a tiempo parcial, en conjunto con la directrices que son los objetivos que la Constitución busca alcanzar.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los Entes Públicos con función normativa, juzgar y modificar el artículo 12° inciso A del Decreto Legislativo N° 713 en base a las razones esgrimidas en ésta investigación, por cuanto vulnera el contenido esencial del derecho a descanso vacacional remunerado para el trabajador a tiempo parcial, al mismo tiempo que resulta ser discriminatoria de un sector de trabajadores.

- Se recomienda a los Entes Públicos con función normativa, modificar el artículo 11° del Reglamento – Decreto Supremo N° 012-92-TR, de manera que quede suprimido su primer párrafo por atentar el principio-derecho a la igualdad.
- Que el Estado solicite a sus Entes Públicos vinculados a la Política Socio-Laboral 2012-2016, emitan informes anuales sobre el alcance de objetivos estipulados en los lineamientos de la política referida para determinar el grado de compromiso de los Entes Públicos vinculados, resultados, y las medidas a reforzar.
- Se recomienda a la Oficina de la Organización Internacional de Trabajo, solicite la memoria anual del Convenio 52° OIT suscrito por el Estado Peruano, con especial énfasis en la medición de progresividad del derecho a descansado vacacional remunerado en los grupo laboral bajo contrato a tiempo parcial.
- Exhortar al operador jurídico a promover la protección de los derechos fundamentales laborales, así como cuestionar en sede judicial el alcance de las normas bajo cuestionamiento.

REFERENCIAS

- Aguiló Regla, J. (2007). Positivismo y postpositivismo. Dos paradigmas jurídicos en pocas palabras. *Doxa: Cuadernos de Filosofía del Derecho*(Núm. 30), 665-678.
- Alexy, R. (2008). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- Arce Ortiz, E. G. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra Editores.
- Atienza, M., & Ruiz Manero, J. (s.f.). *Sobre principios y reglas*. Obtenido de http://www.tsjuc.gob.mx/capacitacion/materiales/diplomadoFuncionJurisdiccional2013/primerModulo/Sobre_principios_y_reglas.pdf
- Blancas Bustamante, C. (2011). *La cláusula de Estado Social en la Constitución: Análisis de los derechos fundamentales laborales*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Blancas Bustamante, C. (2009). *Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Castillo Córdova, L. (2004). *Comentarios al Código Procesal Constitucional*. Lima: ARA Editores E.I.R.L.
- Castillo Córdova, L. (Julio de 2008). La eficacia de los derechos fundamentales en la relaciones entre particulares. *Jus Constitucional*, 7, 81-86.
- Dworkin, R. (1995). *Los derechos en serio*. Barcelona: Ariel S.A.
- Fernández Sessarego, C. (2010). *Blogspot Carlos Fernández Sessarego*. Obtenido de <http://carlosfernandezsessarego.blogspot.pe/>
- Figueroa Gutarra, E. (2012). Dimensiones del derecho a la igualdad: Avances y retrocesos. *Gaceta Constitucional*(59).
- Guzmán Napurí, C. (2015). *La Constitución Política: Un análisis funcional* (Primera edición. ed.). Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Haro Carranza, J. E. (2010). *Derecho individual del trabajo*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Huamán Estrada, E. N. (2012). El contrato Laboral a tiempo parcial en la ley laboral peruana: deficiencias e incongruencias de una insuficiente regulación nacional. *Ita Ius Esto*, 161-174.
- Huertas Guerrero, L. A. (Diciembre de 2003). El derecho a la igualdad. *Pensamiento Constitucional*, XI(11).
- Infante Cárdenas, G. M., Mucha García, R. E., & Egúsquiza Palacín, B. (2012). *Manual de Obligaciones del Empleador y Beneficios del Trabajador*. Lima: Instituto Pacífico SAC.

- Kresalja, B., & Ochoa, C. (2009). *Derecho Constitucional Económico*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Marinelli, A., Rossi, M., Valeria Gandur, & Castillo, J. (s.f.). *Colegio de Abogados y Procuradores de Argentina: Departamento judicial de Bahía Blanca*. Obtenido de <http://www.cabb.org.ar/>
- Neves Mujica, J. (2012). *Introducción al Derecho del Trabajo* (Segunda Edición ed.). Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Neves Mujica, J., & Arce Ortiz, E. (2011). *Código de Derecho Laboral* (Vol. Volumen I). Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Pasco Cosmópolis, M. (2003). Contratos de Trabajo de Jornada Atípica. En *Estudios Jurídicos en Homenaje al Doctor Nestor de Buen Lozano*. Mexico: Instituto de investigaciones jurídicas - UNAM.
- Rendón Vásquez, J. (2007). *Derecho de Trabajo: Teoría General I*. Lima: GRIJLEY.
- Rubio Herrera, M. (2010). *La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional*. (Segunda edición ed.). Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Silva Villacorta, S. (1997). Vacaciones: Derecho de los trabajadores contratados a tiempo parcial. *Revista PUCP* N° 51, 655-699.
- Tapia Trejo, S. (13 de Noviembre de 2011). *Una particular realidad hermeneútica*. Recuperado el 23 de Octubre de 2014, de <http://unaparticularrealidadhermeneutica.blogspot.com/2011/11/la-argumentacion-juridica-de-ronald.html>
- Toyama Miyagusuku, J. (2005). *Intituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama Miyagusuku, J. (2009). *Derechos Laborales ante empleadores ideológicos*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Toyama Miyagusuku, J. L. (2003). Puntos críticos sobre vacaciones en el Sistema Peruano. *Revista Et Veritas* N° 25, 250-267.
- Vidal Salazar, M. (Julio de 2005). Los derechos laborales como derechos fundamentales frente a la globalización y flexibilización laboral. *Pensamiento Constitucional*, XII(12).

ANEXOS

ANEXO N° 01: Hoja de ruta.

HOJA DE RUTA				
Tipo de Documento	Autor	Datos del documento	Páginas de interés	Contenido
Artículo de Revista	Susana Silva Villacorta	Vacaciones: derechos de los trabajadores contratados a tiempo parcial. Revista PUCP N° 51, 1997, pág. 655-699	Págs.655-695.	Las páginas detallas contienen información sobre el tema de investigación realizado. <ul style="list-style-type: none"> - Definición contrato a tiempo parcial - Derechos de los trabajadores a tiempo parcial - Rango Constitucional de Tratados internacionales en materia laboral. - Solución al caso de conflicto de normas.
Artículo de Revista	Jorge Luis Toyama Miyagusuku.	Puntos críticos sobre vacaciones en el sistema peruano. Revista Ius et Veritas N°25, 2003, pág. 250-267.	Pág. 250-254.	Resalta la inaplicación del convenio 52° de la OIT, y el otorgamiento del derecho a descanso vacacional a trabajadores a tiempo parcial en aplicación del art. 25° de la Constitución y convenio OIT mencionado.
Artículo de Revista	Josep Aguiló Regla	Positivismo y postpositivismo. Dos paradigmas jurídicos en pocas palabras. <i>Doxa: Cuadernos de Filosofía del Derecho</i> (Núm. 30), 665-678.	Pág. 667-670.	Análisis sobre las características de las corrientes filosófico-jurídicas positivista y postpositivista.
Artículo de Revista	Luis Castillo Córdova	Eficacia de los derechos fundamentales frente a particulares.	Pág. 81-86	El hombre como ser y esencia. Los derechos fundamentales como obligaciones para el poder público y los particulares.

Artículo de Revista	Huertas Guerrero, L. A	Derecho a la igualdad Todo el documento	Pág.308-332	Derecho a la igualdad Prohibición de discriminación. Normas que lo regulan Naturaleza de las cosas y prohibición por diferencia de las personas.
Artículo de Revista	Elmer Huamán Estrada	El contrato Laboral a tiempo parcial en la ley laboral peruana: deficiencias e incongruencias de una insuficiente regulación nacional. <i>Ita lus Esto</i>	Pág.161-174	Concepto de contrato a tiempo parcial, sus características, derechos excluidos a éste trabajador y la solución a ésta problemática.
Artículo de Revista	Vidal Salazar, Michael.	Los derechos laborales como derechos fundamentales frente a la globalización y flexibilización laboral.	Todo el Documento	Los derechos laborales como derechos fundamentales. Característica programática de los descansos y derechos laborales. Principio de la razonabilidad. Eficacia de los derechos fundamentales. Flexibilización laboral. Derechos fundamentales. Prohibición obligación de progresividad y prohibición de no regresividad.
Artículo de Revista	Castillo Córdova, Luis.	La eficacia de los derechos fundamentales en la relaciones entre particulares.	Pág. 81-82	Eficacia de los derechos fundamentales.
Documento Web	Carlos Fernández Sessarego. http://carlosfernandezsessarego.blogspot.pe/	Investigación jusfilógica sobre el sentido o razón de ser del derecho para la vida humana.	Todo el Documento	El derecho a la libertad como fin último del derecho.

Documento Web	Manuel Atienza y Juan Ruiz Manero http://www.tsjyuc.gob.mx/capacitacion/materiales/diplomadoFuncionJurisdiccional2013/primerModulo/Sobre_principios_y_reglas.pdf	Sobre Reglas y Principios.	Todo el Documento	Sobre definición de reglas y principios.
Documento Web	Sergio Tapia Trejo http://unaparticularrealidadhermeneutica.blogspot.com/2011/11/la-argumentacion-juridica-de-ronald.html	Una particular realidad hermeneútica. 13 de noviembre 2011.	Todo Documento	Ensayo sobre la crítica de Ronald Dworkin a H. Hart.
Libro	Ronald Dworkin	Los derechos en serio Año 1995	Pág.5 - 88.	Sobre principios y directrices, peso valorativo.
Libro	Robert Alexy	Teoría de los derechos fundamentales.	Todo documento.	Teoría del sistema jurídico: sobre los principios.
Libro	Guillermo Arce Ortiz.	<i>Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias</i>	Págs. 290-315 500-515	Contrato a tiempo parcial Derecho a Vacaciones.
Libro	Luis Castillo Córdova	<i>Comentarios al Código Procesal Constitucional.</i>	Pág. 60-65	Principio de legislar por la naturaleza de las cosas.

Libro	Edwin Figueroa Gutarra	Dimensiones del derecho a la igualdad: Avances y retrocesos.	Todo el documento.	Principio de igualdad.
Libro	Christian Gumán Napurí	La constitución política: un análisis funcional.	Pág. 274-277	Análisis de los costos laborales en el mercado.
Libro	Julio Haro Carranza	<i>Derecho individual del trabajo</i> . Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L. Año 2010	Pág. 5-25, 186-191	Sobre corriente políticas de las constituciones del 79 y 93, rango de los tratados internacionales en materia laboral, y definición y base legal del derecho a descanso vacacional.
Libro	Javier Neves Mujica	<i>Introducción al Derecho del Trabajo</i> (Segunda Edición ed.). Lima: Fondo Editorial PUCP. Año 2012	Pág. 64-81	Definición de contratos atípicos, trabajadores a tiempo parcial, precariedad del contrato, y rango de los tratados internacionales en materia laboral.
Libro	Javier Neves Mujica y Elmer Arce Ortiz	<i>Código de Derecho Laboral</i> Vol. I.	Pág. 15-31	Sobre la voluntad legislativa de materia laboral La diseminación de objetivos de las normas laborales.
Libro	Pasco Cosmópolis, M	Contratos de Trabajo de Jornada Atípica	Pág. 622-623	Comparación de la legislación a tiempo parcial entre Perú y Colombia.
Libro	Jorge Rendón Vásquez	<i>(Derecho de Trabajo: Teoría General I</i> . Lima: GRIJLEY. Año 2007.	Pág. 107-296	Sobre la función económica del derecho al trabajo, definición de política flexibilizadora, y rango de tratados internacionales.

Libro	Toyama Miyagusuku, J.	Derechos Laborales ante empleadores ideológicos. (2009)	Pág. 39-40 Pág. 42	Eficacia de los derechos fundamentales. Función de los derechos fundamentales.
Libro	Toyama Miyagusuku, J.	<i>Intituciones del Derecho Laboral. (2005)</i>	Pág. 73-79	Derechos Individuales importantes. Derechos laborales Constitucionalizados como derechos fundamentales.
Libro	Carlos Blancas Bustamante	Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo.	Pág. 50-53 Pág. 77-78 / 80-82 / 83 Pág. 85	Limitación de los derechos fundamentales. Función de los derechos fundamentales. Eficacia de los derechos fundamentales laborales.
Libro	Carlos Blancas Bustamante	La cláusula de Estado Social en la Constitución: Análisis de los derechos fundamentales laborales.	Pág. 539 / 541.	Justificación de vacaciones.

Libro	Figueroa Gutarra, E.	Dimensiones del derecho a la igualdad: Avances y retrocesos.	Pág. 287 Pág. 290 Pág. 308-312 Pág. 314 Pág. 331	Función de los derechos fundamentales. Derecho de la igualdad ante la ley. La igualdad. Trato diferenciado. Naturaleza de las cosas.
Libro	Rubio Correa, M.	La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional.	Pág. 137-142	Principio de legislar por la naturaleza de las cosas.
Libro.	Kresalja, Baldo., & Ochoa, César.	Derecho Constitucional Económico.	Pág. 353-356	Características de la economía social de mercado.
Libro	Castillo Córdova, Luis.	Comentarios al Código Procesal Constitucional.	Pág. 60-65	Fuerza aplicativa e interpretativa de los derechos fundamentales.

Sentencia	Exp.- 00007-2007-PI/TC		Todo el documento.	La interpretación de los derechos fundamentales a la luz de los tratados internacionales sobre derechos humanos y de las decisiones de los tribunales internacionales sobre derechos humanos como Derecho Interno-
Sentencia	2016-2004-AA/TC		Todo el documento	Derechos sociales como pilares del Estado Social de Derecho. Los Desc como derechos programáticos. Principio de la dignidad vinculado a los desc. Obligaciones de hacer y no hacer del estado frente a los derechos fundamentales. Derechos fundamentales dotan de sentido interpretativo a las normas infraconstitucionales.
Sentencia	Expediente N° 1268-2001-HC/TC fundamento 2		Todo el documento	El derecho internacional sobre derechos humano como fuente con fuerza normativa e interpretativa.
Sentencia	1417-2005-AA/TC		Todo el documento	Los desc como derechos programáticos y sus excepciones. Eficacia de las disposiciones constitucionales.
Sentencia	Expediente N° 00025-2005-AI/TC		Todo el documento	Tratados internacionales sobre derechos humanos con rango constitucional.

Sentencia	0008-2005-AI/TC		Todo el documento	Jerarquía constitucional de los Convenios de la OIT.
Sentencia	05854-2005-AA/TC		Todo el documento	Derechos fundamentales deben ser interpretados conforme a los tratados ratificados sobre derechos humanos. Principios de interpretación constitucional.
Sentencia	03343-2007-AA/TC		Todo el documento	Convenios OIT como Tratados sobre derechos humanos.
Sentencia	5427-2009-AC/TC		Todo el documento	Convenios OIT como Tratados sobre derechos humanos.
Sentencia	00022-2009-AI/TC		Todo el documento	Convenios OIT como Tratados sobre derechos humanos.
Sentencia	34-2004-AI/TC		Todo el documento	Protección de bienes constitucionales basados en la dignidad frente a objetivos económicos.
Sentencia	0001-2003-AI/TC		Todo el documento	Legislar por la Naturaleza de las cosas.
Sentencia	261-2003-AA/TC		Todo el documento	Legislar por la Naturaleza de las cosas.
Sentencia	45-2004-AI/TC		Todo el documento	Test de igualdad

Sentencia	6089-2006-AA/TC		Todo el documento	Test de igualdad.
Sentencia	0008-2003-AI/TC		Todo el documento	La persona no es un medio para alcanzar una economía estable.
Sentencia	0011-2013- /TC		Todo el documento	Economía Social de Mercado.
Sentencia	0050-2004-AI/TC		Todo el documento	Bloque de constitucionalidad.

ANEXO N° 02: Ley N° 9049 (Derogada).

LEY N° 9049

Concediendo el goce de vacaciones y horario de verano a todos los empleados públicos y particulares en general.

EL PRESIDENTE DE LA
REPUBLICA

Por cuanto:

El Congreso ha dado la ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA
PERUANA

Ha dado la ley siguiente:

Artículo 1°.—Los empleados públicos, los de las Compañías Fiscalizadas y los que se encuentran al servicio de la Banca, el Comercio y la Industria, en toda la República, tendrán derecho anualmente a treinta días consecutivos de descanso con goce de sueldo.

Artículo 2°.—El descanso vacacional, en el caso de los empleados de la Banca, el Comercio y la Industria, podrá variarse, por acuerdo entre el principal y el empleado, a quince días, con una remuneración extraordinaria de medio sueldo.

Artículo 3°.—La época del goce de vacaciones para cada empleado público o particular, será fijada en el caso de los primeros, por el Jefe Superior de la respectiva repartición administrativa, y en el caso de los segundos, por acuerdo entre

la firma comercial, industrial o bancaria y el empleado.

Artículo 4°.—Establécese el horario de verano durante los meses de enero febrero y marzo, para los empleados públicos y particulares de Lima, Callao y demás ciudades de la Costa

Artículo 5°.—Durante el periodo que rija el horario de verano se cuidará que haya un intervalo de tres horas y media entre la hora en que termina la labor de la mañana y empieza la de la tarde.

Artículo 6°.—Las reparticiones administrativas y las entidades comerciales e industriales que por la naturaleza de los servicios que prestan, no pudieran sujetarse estrictamente al horario señalado por esta ley, fijarán otro especial.

Artículo 7°.—El horario especial, que excepcionalmente pudiera establecerse en los casos contemplados en el artículo anterior, será autorizado por resolución suprema, si se tratara de dependencias del Estado, y por el Ministerio de Salud Pública, Trabajo y Previsión Social, si se tratara de una entidad perteneciente a la Banca, la Industria o el Comercio.

Artículo 8°.—En los casos de imposibilidad del goce del horario de verano, como en los servicios públicos de transporte, comunicaciones postales, telegráficas y telefónicas, farmacias, servicios fúnebres, tiendas de ventas de comestibles y otros análogos, se compensarán en forma obligatoria y proporcional los sobretiempos en relación con dicho horario previo conocimiento y aprobación de la Dirección de Trabajo.

Artículo 9°.—El Poder Ejecutivo preparará, por medio de las dependencias técnicas del Ramo respectivo, los estudios y datos que permitan formular una ley de vacaciones, que tome en consideración la naturaleza de trabajo, los años de servicios, la edad del individuo, etc., para fijar

la duración del descanso. Estos estudios serán remitidos al Congreso, para la próxima Legislatura.

Artículo 10º.—El Ministerio de Salud Pública, Trabajo y Previsión Social, reglamentará la presente ley.

Comuníquese al Poder Ejecutivo, para que disponga lo necesario a su cumplimiento.

Dada en la Sala de Sesiones del Congreso, en Lima, a los doce días del mes de febrero de mil novecientos cuarenta.

Carlos Sayán Alvarez, Presidente del Congreso.

Raúl A. Pinto, Senador Secretario del Congreso.

Fernando Luis Castro Agustí, Diputado Secretario del Congreso.

Al señor Presidente Constitucional de la República,

Por tanto:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno en Lima, a los trece días del mes de febrero de mil novecientos cuarenta.

MANUEL PRADO.

Constantino J. Carvallo.

ANEXO N° 03: Ley N° 13683 (Derogada)

LEY N° 13683

Disponiendo para los obreros, el derecho vacacional a treinta días consecutivos, con goce de salarios.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

POR CUANTO:

El Congreso ha dado la ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA PERUANA

Ha dado la ley siguiente:

ARTICULO 1°—Los obreros tendrán derecho anualmente a treinta días consecutivos de vacaciones con goce de salarios.

ARTICULO 2°— El derecho anual a vacaciones se obtiene después de haberse cumplido un mínimo de 260 días de trabajo, o de percibidos 40 salarios dominicales.

Si el plan de trabajo de una empresa se desarrolla en 4 ó 5 días a la semana o sufre paralizaciones temporales dispuestas por el empleador, el requisito de asistencia se considera cumplido cuando las faltas injustificadas del trabajador no excedan de 10 durante el año.

ARTICULO 3°— Cuando haya acuerdo entre el trabajador y el empleador, podrá compensarse en dinero hasta 20 días de vacaciones con igual número de jornales.

ARTICULO 4° — Si el contrato de trabajo termina sin haberse hecho uso de las vacaciones ya cursadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a compensación en dinero, se tendrá como base para la compensación el jornal percibido en la última quincena.

ARTICULO 5°— En los trabajos discontinuos y de temporada, el trabajador tendrá derecho a que se le proporcione como periodo de vacaciones la

parte proporcional al tiempo anual que hubiere trabajado, siempre que se haya cumplido el periodo mínimo que se fíjala el Reglamento o se convenga en contratos o pactos colectivos de trabajo para regímenes especiales.

ARTICULO 6°— El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en el plazo de 60 días a partir de su promulgación.

ARTICULO 7° — Quedan derogadas las leyes y demás disposiciones en lo que se opongan a la presente ley.

Comuníquese al Poder Ejecutivo, para su promulgación.

Casa del Congreso, en Lima, a los diecinueve días del mes de julio de mil novecientos sesentiuño.

ALBERTO ARCA PARRO, Presidente del Senado.

ARMANDO DE LA FLOR VALLE, Presidente de la Cámara de Diputados.

EDUARDO BATTIFORA VILLA, Senador Secretario.

ESTEBAN HIDALGO SANTILLAN, Diputado Secretario.

Al señor Presidente Constitucional de la República.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinticinco días del mes de agosto de mil novecientos sesentiuño.

MANUEL PRADO.

JOSE LUIS GONZALES SUAREZ.

*
* *

ANEXO N° 04: Decreto Ley N° 18448

Empleados y obreros del sector privado cuando laboren en sus vacaciones se les pagará el triple

DECRETO LEY
No. 18448

EL PRESIDENTE DE
LA REPUBLICA

FOR CUANTO:

El Gobierno Revolucionario ha dado el Decreto-Ley siguiente:

EL GOBIERNO REVOLUCIONARIO

CONSIDERANDO:

Que el descanso vacacional de los empleados y obreros al servicio de las actividades privadas de la República con derecho a ese beneficio, es forzoso e irrenunciable, como lo establece el Artículo 28° del Decreto Supremo de 31 de Agosto de 1933;

Que deben dictarse disposiciones que precisen los alcances de las normas vigentes para evitar que se prive a dichos trabajadores del descanso anual, determinar la compensación a que tengan derecho en caso de omisión del otorgamiento de vacaciones y armonizar los reglamentos existentes con respecto a una y otra clase de servicios;

En uso de las facultades de que está investido; y

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

Ha dado el siguiente Decreto-Ley:

Artículo 1°.— Los empleados y obreros al servicio de las actividades privadas, cuando no disfruten del descanso vacacional en el perio-

do anual en el que les corresponde este derecho, percibirán triple remuneración, que se computará en la forma siguiente: una por el trabajo realizado, otra por el derecho vacacional ya adquirido y no gozado, y una tercera remuneración adicional como indemnización por no haber disfrutado del descanso.

Artículo 2°.— Quedan vigentes las disposiciones sobre reducción y acumulación de descanso vacacional y las excepciones expresamente previstas.

Artículo 3°.— Derógase las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan al presente Decreto-Ley.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima a los veintisiete días del mes de octubre de mil novecientos setenta.

General de División EP. JUAN VELASCO ALVARADO
Presidente de la República.

General de División EP. ERNESTO MONTAGNE SANCHEZ, Presidente del Consejo de Ministros y Ministro de Guerra.

Vice-Almirante AP. MANUEL S. FERNANDEZ CASTRO, Ministro de Marina, Encargado de la Cartera de Aeronáutica.

General de División EP. EDGARDO MERCADO JARRIN, Ministro de Relaciones Exteriores.

Mayor General FAP. PEDRO SALA OROSCO, Ministro de Trabajo.

General de Brigada EP. ALFREDO ARRISUENO

CORNEJO, Ministro de Educación.

General de Brigada EP. ARMANDO ARTOLA AZCARATE, Ministro del Interior.

Contralmirante AP. JORGE DELLEPIANE OCAMPO, Ministro de Industria y Comercio.

Contralmirante AP. LUIS VARGAS CABALLERO, Ministro de Vivienda.

Mayor General FAP. ROLANDO CARO CONSTANTINI, Ministro de Salud.

General de Brigada EP. FRANCISCO MORALES BERMUDEZ CERRUTTI, Ministro de Economía y Finanzas.

General de Brigada EP. JORGE BARANDIARAN FAGADOR, Ministro de Agricultura.

General de Brigada EP. ANIBAL MEZA CUADRA CARDENAS, Ministro de

Transportes y Comunicaciones.

General de Brigada EP. JORGE FERNANDEZ MALDONADO SOLARI, Ministro de Energía y Minas.

General de Brigada EP. JAVIER TANTALEAN VANNINI, Ministro de Pesquería.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Lima, 27 de Octubre de 1970.

General de División EP. JUAN VELASCO ALVARADO
General de División EP. ERNESTO MONTAGNE SANCHEZ,

Vice Almirante AP. MANUEL S. FERNANDEZ CASTRO, Ministro de Marina, Encargado de la Cartera de Aeronáutica.

Mayor General FAP. PEDRO SALA OROSCO.

ANEXO N° 05: Ratificación de Convenio 52° OIT

RESOLUCION LEGISLATIVA
N° 13284

Aprobando los Convenios cuyos números, años y motivos se indican, relacionados con el Ramo de Agricultura.

Lima, 9 de Diciembre de 1959.

Señor:

El Congreso, en ejercicio de la atribución que le confiere el inciso 21°, del artículo 123° de la Constitución Política del Estado, ha resuelto aprobar el Convenio No. 10, del año 1921, sobre Edad Mínima (Agricultura), el Convenio No. 25, del año 1927, sobre Seguro de Enfermedad (Agricultura), el Convenio No. 29 del año 1930, sobre Trabajo Forzoso; el Convenio No. 36, del año 1933, sobre Seguro de Vejez (Agricultura); el Convenio No. 38, del año 1933, sobre Seguro de Invalidez (Agricultura); el Convenio No. 40, del año 1933 sobre Seguro de Muerte (Agricultura); el Convenio N° 52, del año 1936 sobre Vacaciones Pagadas; el Convenio No. 81, del año 1947 sobre Inspección del Trabajo; el Convenio No. 99, del año 1951, sobre Métodos para la Aplicación de Salarios Mínimos (Agricultura); el Convenio No. 100, del año 1951, sobre Igualdad de Remuneración; del Convenio No. 101, del año 1952, sobre Vacaciones Pagadas (Agricultura); y el Convenio No. 102, del año 1952, sobre Seguridad Social (Norma Mínima).

Lo comunicamos a usted, para su conocimiento y demás fines.

Dios guarde a Ud.

ENRIQUE MARTINELLI TIZON.
Presidente del Congreso.

PEDRO A DEL AGUILA HIDALGO. Senador Secretario del Congreso.

MANUEL B. MONTESINOS, Diputado Secretario del Congreso

Al señor Presidente Constitucional de la República

Lima, 15 de diciembre de 1959.

Cúmplase, comuníquese, regístrese, publíquese y archívese.

MANUEL PRADO.

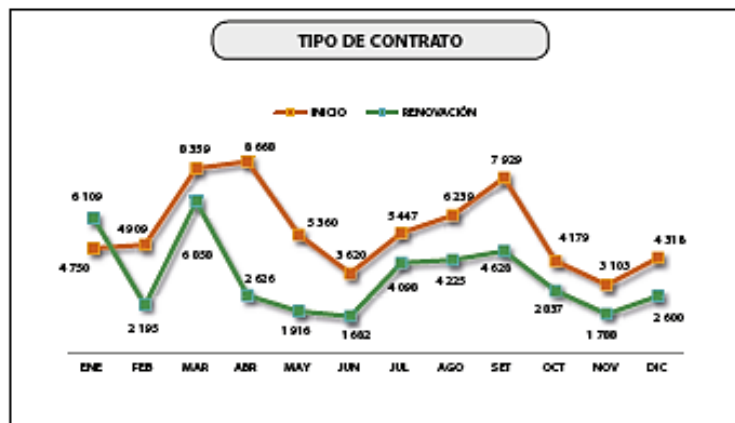
RAUL PORRAS BARRENECHEA.

ANEXO N° 06: Anuario estadístico 2013.

M. CONTRATOS

CUADRO N° 100
LIMA METROPOLITANA
CONTRATOS PRESENTADOS DE TRABAJO DE TIEMPO PARCIAL
POR TIPO DE CONTRATO, SEGÚN MESES
2013

MESES	TIPO DE CONTRATO		TOTAL
	INICIO	RENOVACIÓN	
ENERO	4 750	6 109	10 859
FEBRERO	4 909	2 195	7 104
MARZO	8 359	6 858	15 217
ABRIL	8 668	2 626	11 294
MAYO	5 360	1 916	7 276
JUNIO	3 620	1 682	5 302
JULIO	5 447	4 098	9 545
AGOSTO	6 239	4 225	10 464
SEPTIEMBRE	7 929	4 628	12 557
OCTUBRE	4 179	2 837	7 016
NOVIEMBRE	3 103	1 788	4 891
DICIEMBRE	4 318	2 600	6 918
TOTAL	66 881	41 562	108 443



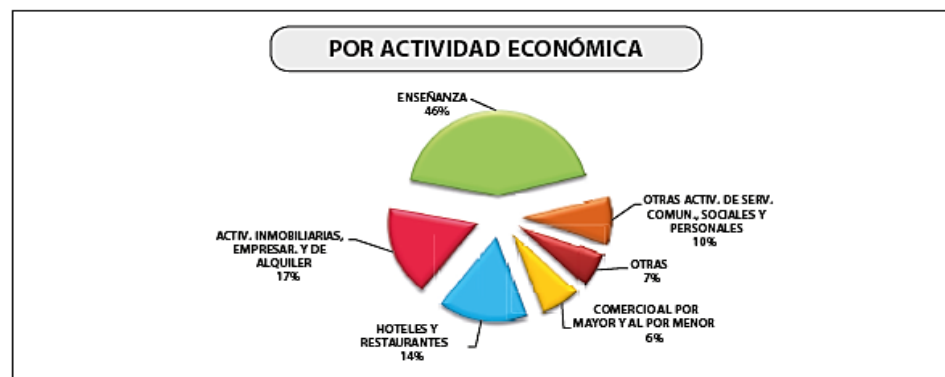
FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGECI / OFICINA DE ESTADÍSTICA

CUADRO N° 102

LIMA METROPOLITANA

**CONTRATOS PRESENTADOS DE TRABAJO DE TIEMPO PARCIAL POR MESES,
SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA
2013**

ACTIVIDAD ECONÓMICA	MESES												TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	36	7	2	22	9	8	214	21	12	15	55	98	499
PESCA	7	5	2	8	1	5	10	-	-	7	-	-	45
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	2	1	-	1	7	2	3	-	2	6	10	5	39
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	111	83	77	69	88	98	110	116	64	72	54	55	997
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
CONSTRUCCIÓN	17	4	7	4	18	10	10	10	15	8	3	1	107
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR	607	610	386	474	846	694	722	597	638	626	627	1 163	7 990
HOTELES Y RESTAURANTES	1 161	798	3 987	861	950	970	973	1 203	3 306	1 581	815	1 164	17 769
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	120	261	127	83	110	79	221	83	148	117	137	139	1 625
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	239	32	19	25	91	69	191	36	25	64	26	348	1 165
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	2 914	1 766	1 387	1 478	1 433	1 204	1 569	1 488	1 305	1 536	1 365	1 313	18 758
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	786	93	24	51	46	10	703	20	19	232	43	-	2 027
ENSEÑANZA	3 254	2 757	8 128	7 157	2 768	1 352	3 589	6 223	6 402	2 001	1 229	1 881	46 741
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	105	63	47	72	43	52	81	66	42	61	34	35	701
OTRAS ACTIV. DE SERV. COMUN., SOCIALES Y PERSONALES	1 500	623	1 021	989	865	749	1 149	601	578	690	493	716	9 974
ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES	-	1	3	-	1	-	-	-	-	-	-	-	5
TOTAL	10 859	7 104	15 217	11 294	7 276	5 302	9 545	10 464	12 557	7 016	4 891	6 918	108 443



FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

CUADRO N° 103

LIMA METROPOLITANA

CONTRATOS PRESENTADOS DE TRABAJO DE TIEMPO PARCIAL
POR GRUPO OCUPACIONAL, SEGÚN MESES Y SEXO
2013

MESES / SEXO	GRUPO OCUPACIONAL											TOTAL
	FUERZAS ARMADAS Y POLICIALES	MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO	PROFESIONALES, CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES	TÉCNICOS Y TRABAJADORES ASIMILADOS	JEFES Y EMPLEADOS DE OFICINA	TRABAJADORES CALIFICADOS (SEG., PROTEC., VENDEDORES)	AGRICULTORES, PESQUEROS	OBBEROS (MINAS, CANTERAS, PETRÓLEO)	OBBEROS (CONSTRUCCIÓN, CONFECCION.)	NO ESPECIFICADOS (TRABAJADORES NO CALIFICADOS)	NO DETERMINADO	
ENERO	2	11	3 213	241	1 343	636	2	1	4	4 358	1 048	10 859
MASCULINO	1	6	1 817	155	708	232	2	1	2	1 919	587	5 430
FEMENINO	1	5	1 396	86	635	404	-	-	2	2 439	461	5 429
FEBRERO	-	1	1 847	159	978	587	1	-	5	2 520	1 006	7 104
MASCULINO	-	-	1 194	79	501	272	-	-	1	1 069	544	3 660
FEMENINO	-	1	653	80	477	315	1	-	4	1 451	462	3 444
MARZO	-	3	6 190	266	794	471	1	-	3	5 270	2 219	15 217
MASCULINO	-	3	3 678	133	351	217	1	-	1	2 636	1 214	8 234
FEMENINO	-	-	2 512	133	443	254	-	-	2	2 634	1 005	6 983
ABRIL	-	7	5 656	176	776	455	-	1	1	2 886	1 336	11 294
MASCULINO	-	6	3 413	88	362	172	-	-	-	1 236	733	6 010
FEMENINO	-	1	2 243	88	414	283	-	1	1	1 650	603	5 284
MAYO	-	3	2 063	204	756	622	2	2	4	2 734	886	7 276
MASCULINO	-	2	1 276	128	345	275	1	2	2	1 195	433	3 659
FEMENINO	-	1	787	76	411	347	1	-	2	1 539	453	3 617
JUNIO	-	1	1 074	106	521	550	-	8	6	2 487	549	5 302
MASCULINO	-	-	641	60	223	242	-	7	5	1 115	282	2 575
FEMENINO	-	1	433	46	298	308	-	1	1	1 372	267	2 727
JULIO	-	2	3 926	157	803	753	189	2	8	2 777	928	9 545
MASCULINO	-	1	2 344	88	353	323	129	-	5	1 231	383	4 857
FEMENINO	-	1	1 582	69	450	430	60	2	3	1 546	545	4 688
AGOSTO	-	1	4 844	199	819	507	8	1	30	2 758	1 297	10 464
MASCULINO	-	-	3 099	98	403	205	7	1	24	1 288	751	5 876
FEMENINO	-	1	1 745	101	416	302	1	-	6	1 470	546	4 588
SEPTIEMBRE	-	1	4 149	173	609	573	10	1	4	4 856	2 181	12 557
MASCULINO	-	-	2 705	97	305	274	10	1	3	2 449	1 253	7 097
FEMENINO	-	1	1 444	76	304	299	-	-	1	2 407	928	5 460
OCTUBRE	-	1	1 469	151	557	539	2	-	3	3 285	1 009	7 016
MASCULINO	-	-	913	82	244	239	2	-	2	1 530	496	3 508
FEMENINO	-	1	556	69	313	300	-	-	1	1 755	513	3 508
NOVIEMBRE	1	1	980	113	512	604	1	-	1	2 054	624	4 891
MASCULINO	1	1	559	67	238	254	1	-	1	916	328	2 366
FEMENINO	-	-	421	46	274	350	-	-	-	1 138	296	2 525
DICIEMBRE	-	1	1 311	102	1 017	683	1	-	3	2 798	1 002	6 918
MASCULINO	-	-	882	49	411	255	1	-	2	1 235	460	3 295
FEMENINO	-	1	429	53	606	428	-	-	1	1 563	542	3 623
TOTAL	3	33	36 722	2 047	9 485	6 980	217	16	72	38 783	14 085	108 443
MASCULINO	2	19	22 521	1 124	4 444	2 960	154	12	48	17 819	7 464	56 567
FEMENINO	1	14	14 201	923	5 041	4 020	63	4	24	20 964	6 621	51 876

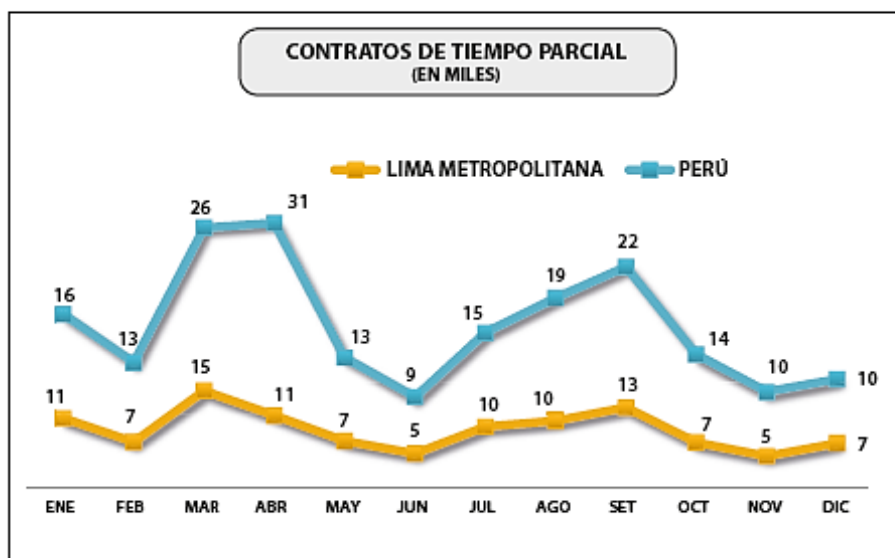
FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

CUADRO N° 104

PERÚ

CONTRATOS PRESENTADOS DE TRABAJO DE TIEMPO PARCIAL POR ÁMBITO GEOGRÁFICO, SEGÚN MESES 2013

MESES	ÁMBITO GEOGRÁFICO	
	LIMA METROPOLITANA	PERÚ
ENERO	10 859	16 497
FEBRERO	7 104	12 595
MARZO	15 217	25 869
ABRIL	11 294	30 575
MAYO	7 276	13 225
JUNIO	5 302	8 953
JULIO	9 545	14 884
AGOSTO	10 464	19 487
SEPTIEMBRE	12 557	22 351
OCTUBRE	7 016	13 948
NOVIEMBRE	4 891	10 151
DICIEMBRE	6 918	10 120
TOTAL	108 443	198 655

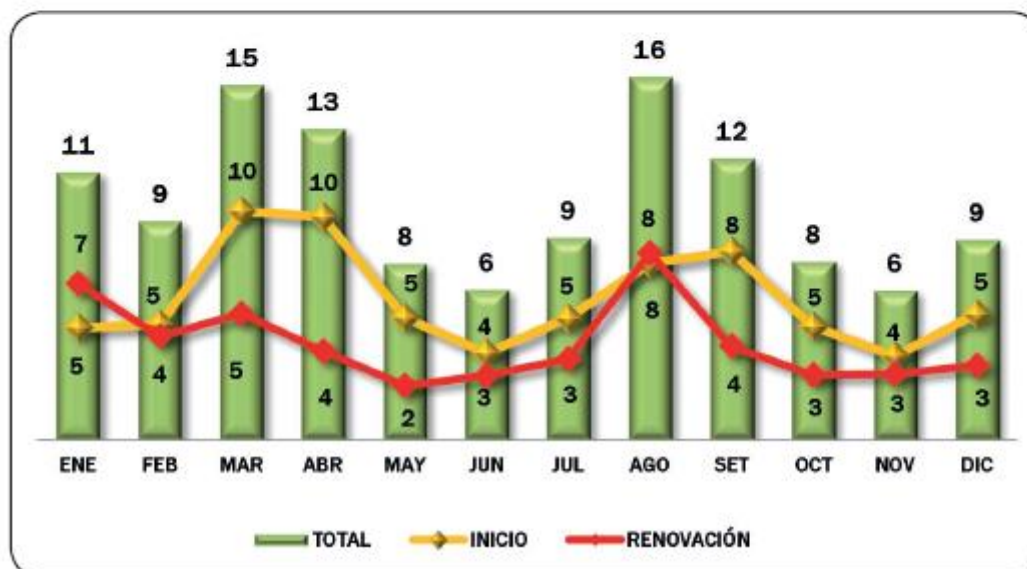


FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

ANEXO N° 07: Anuario estadístico 2014.

CUADRO N° 102
LIMA METROPOLITANA
CONTRATOS PRESENTADOS DE TRABAJO DE TIEMPO PARCIAL
POR TIPO DE CONTRATO, SEGÚN MESES
2014

MESES	TIPO DE CONTRATO		TOTAL
	INICIO	RENOVACIÓN	
ENERO	4 785	6 698	11 483
FEBRERO	4 929	4 438	9 367
MARZO	9 807	5 402	15 209
ABRIL	9 539	3 803	13 342
MAYO	5 228	2 324	7 552
JUNIO	3 690	2 748	6 438
JULIO	5 202	3 457	8 659
AGOSTO	7 549	7 996	15 545
SEPTIEMBRE	8 061	3 466	11 527
OCTUBRE	4 857	2 783	7 640
NOVIEMBRE	3 583	2 820	6 403
DICIEMBRE	5 386	3 173	8 559
TOTAL	72 616	49 108	121 724



FUENTE: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

LIMA METROPOLITANA

CUADRO N° 103

CONTRATOS PRESENTADOS DE TRABAJO DE TIEMPO PARCIAL POR
ACTIVIDAD ECONÓMICA, SEGÚN MESES Y SEXO
2014

MESES SEXO	ACTIVIDAD ECONÓMICA																TOTAL
	AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	PEBKA	EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	SUMINISTRO ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	CONSTRUCCIÓN	COMERCIO, REPAR. DE VEHIC. AUTOM.	HOTEL Y RESTAURANTES	TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRES. Y DE ALQUILER	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	ENSEÑANZA	SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	OTRAS ACT. SERV. COMUN. SOCIAL Y PERS.	ORGANIZAC. Y ORGANOS EXTRATERRITORIALES	
ENERO	60	1	8	81	-	18	633	1 133	168	170	3 309	864	3 335	118	1 585	-	11 483
MASCULINO	33	-	5	33	-	3	234	578	93	87	1 362	371	2 006	50	847	-	5 702
FEMENINO	27	1	3	48	-	15	399	555	75	83	1 947	493	1 329	68	738	-	5 781
FEBRERO	1	-	3	63	-	3	651	4 054	168	81	1 510	13	2 191	47	582	-	9 367
MASCULINO	1	-	1	17	-	2	273	2 261	91	21	578	7	1 409	14	295	-	4 970
FEMENINO	-	-	2	46	-	1	378	1 793	77	60	932	6	782	33	287	-	4 397
MARZO	26	-	9	41	-	2	841	1 320	78	233	1 445	51	9 846	33	1 284	-	15 209
MASCULINO	17	-	4	14	-	-	322	733	39	52	555	41	5 796	10	555	-	8 138
FEMENINO	9	-	5	27	-	2	519	587	39	181	890	10	4 050	23	729	-	7 071
ABRIL	6	-	3	158	1	6	525	1 332	197	50	1 970	553	7 177	88	1 276	-	13 342
MASCULINO	5	-	2	63	1	-	191	745	108	18	741	244	4 281	34	474	-	6 885
FEMENINO	1	-	1	95	-	6	334	587	89	34	1 229	309	2 818	54	802	-	6 457
MAYO	19	8	10	142	-	13	780	1 386	120	89	1 733	23	2 404	37	807	1	7 552
MASCULINO	13	-	6	41	-	3	294	771	48	18	684	15	1 433	7	354	-	3 867
FEMENINO	6	8	4	101	-	10	486	615	72	71	1 069	8	971	30	453	1	3 885
JUNIO	4	-	5	62	-	3	643	1 187	105	341	1 301	9	1 880	38	860	-	6 438
MASCULINO	-	-	4	21	-	2	232	648	40	109	483	7	1 152	10	301	-	3 019
FEMENINO	4	-	1	41	-	1	411	539	65	232	808	2	728	28	559	-	3 419
JULIO	1	6	1	110	-	3	607	1 210	172	91	1 603	4	3 498	81	1 272	-	8 659
MASCULINO	-	-	-	30	-	1	236	609	83	45	637	1	2 112	32	588	-	4 434
FEMENINO	1	6	1	80	-	2	371	541	89	46	966	3	1 386	49	684	-	4 225
AGOSTO	11	-	3	77	-	12	709	4 495	237	33	1 782	223	6 914	43	1 006	-	15 545
MASCULINO	5	-	1	28	-	3	237	2 524	91	11	718	91	4 324	10	483	-	8 526
FEMENINO	6	-	2	49	-	9	472	1 971	148	22	1 064	132	2 590	33	523	-	7 019
SEPTIEMBRE	6	-	6	121	1	17	568	1 490	84	265	1 437	27	6 535	36	916	-	11 527
MASCULINO	2	-	4	40	1	2	229	848	29	59	589	17	4 075	12	384	-	6 289
FEMENINO	4	-	2	81	-	15	357	644	55	206	848	10	2 460	24	532	-	5 238
OCTUBRE	3	4	3	107	-	4	609	1 614	245	31	1 577	18	2 681	47	697	-	7 640
MASCULINO	1	-	1	23	-	4	202	909	109	5	617	8	1 577	20	295	-	3 771
FEMENINO	2	4	2	84	-	-	407	705	136	26	960	10	1 104	27	402	-	3 869
NOVIEMBRE	5	-	8	165	-	26	730	1 362	128	10	1 497	7	1 735	31	701	-	6 403
MASCULINO	1	-	7	62	-	18	284	897	59	4	825	4	1 002	12	315	-	3 090
FEMENINO	4	-	1	103	-	8	448	665	67	6	872	3	733	19	386	-	3 313
DICIEMBRE	2	-	-	167	-	1	667	1 376	195	266	1 356	1	3 693	46	789	-	8 559
MASCULINO	-	-	-	60	-	1	214	726	94	64	496	1	2 341	19	283	-	4 299
FEMENINO	2	-	-	107	-	-	453	650	101	202	860	-	1 352	27	506	-	4 260
TOTAL	144	19	59	1 294	2	108	7 961	21 959	1 895	1 660	20 520	1 793	51 889	645	11 775	1	121 724
MASCULINO	78	-	35	432	2	39	2 948	12 107	884	491	8 075	807	31 488	230	5 174	-	62 790
FEMENINO	66	19	24	862	-	69	5 013	9 852	1 011	1 169	12 445	986	20 401	415	6 601	1	58 934

FUENTE: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

LIMA METROPOLITANA

CUADRO N° 105

**CONTRATOS PRESENTADOS DE TRABAJO DE TIEMPO PARCIAL
POR GRUPO OCUPACIONAL, SEGÚN MESES Y SEXO
2014**

MESES / SEXO	GRUPO OCUPACIONAL											TOTAL
	FUERZAS ARMADAS Y POLICIALES	MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO	PROFESIONALES, CIENTÍFICOS E INTELECTUALES	TÉCNICOS Y TRABAJADORES ASIMILADOS	JEFES Y EMPLEADOS DE OFICINA	TRABAJADORES CALIFICADOS (SEG., PROTEC., VENDEDORES)	AGRICULTORES, PESQUEROS	OBREROS (MINAS, CANTERAS, PETRÓLEO)	OBREROS (CONSTRUCCIÓN, CONFECCIÓN.)	NO ESPECIFICADOS (TRABAJADORES NO CALIFICADOS)	NO DETERMINADA	
ENERO	-	5	3,588	299	1,026	620	2	1	11	4,632	1,299	11,483
MASCULINO	-	3	2,009	183	528	244	2	-	6	2,035	692	5,702
FEMENINO	-	2	1,579	116	498	376	-	1	5	2,597	607	5,781
FEBRERO	-	1	1,273	558	651	665	2	1	3	5,482	731	9,367
MASCULINO	-	1	804	342	282	268	2	-	2	2,852	417	4,970
FEMENINO	-	-	469	216	369	397	-	1	1	2,630	314	4,397
MARZO	2	4	7,714	388	1,101	575	1	3	5	3,319	2,097	15,209
MASCULINO	-	-	4,641	248	511	231	1	3	3	1,446	1,054	8,138
FEMENINO	2	4	3,073	140	590	344	-	-	2	1,873	1,043	7,071
ABRIL	-	17	6,028	233	857	675	2	-	5	3,738	1,787	13,342
MASCULINO	-	13	3,490	140	426	243	1	-	1	1,660	911	6,885
FEMENINO	-	4	2,538	93	431	432	1	-	4	2,078	876	6,457
MAYO	-	-	1,790	218	847	652	1	5	6	2,878	1,155	7,552
MASCULINO	-	-	1,075	115	354	270	-	5	3	1,274	571	3,667
FEMENINO	-	-	715	103	493	382	1	-	3	1,604	584	3,885
JUNIO	-	-	1,416	139	902	452	3	1	9	2,517	999	6,438
MASCULINO	-	-	861	71	376	187	1	1	4	1,034	484	3,019
FEMENINO	-	-	555	68	526	265	2	-	5	1,483	515	3,419
JULIO	-	2	2,867	246	790	549	-	1	5	2,789	1,410	8,659
MASCULINO	-	1	1,742	151	411	245	-	1	4	1,209	670	4,434
FEMENINO	-	1	1,125	95	379	304	-	-	1	1,580	740	4,225
AGOSTO	1	3	5,436	664	1,136	608	2	5	8	5,990	1,692	15,545
MASCULINO	1	2	3,338	405	509	232	-	4	3	3,035	997	8,526
FEMENINO	-	1	2,098	259	627	376	2	1	5	2,955	695	7,019
SEPTIEMBRE	-	9	4,553	268	972	648	3	1	3	2,555	2,515	11,527
MASCULINO	-	7	2,886	161	430	244	2	1	3	1,177	1,378	6,289
FEMENINO	-	2	1,667	107	542	404	1	-	-	1,378	1,137	5,238
OCTUBRE	-	1	2,088	149	689	750	2	3	3	2,810	1,145	7,640
MASCULINO	-	-	1,245	98	286	298	-	3	3	1,258	580	3,771
FEMENINO	-	1	843	51	403	452	2	-	-	1,552	565	3,869
NOVIEMBRE	-	-	1,551	163	656	626	1	7	7	2,720	672	6,403
MASCULINO	-	-	887	100	275	258	1	7	6	1,232	324	3,090
FEMENINO	-	-	664	63	381	368	-	-	1	1,488	348	3,313
DICIEMBRE	-	2	2,808	216	560	691	3	3	4	2,640	1,632	8,559
MASCULINO	-	2	1,761	132	212	290	2	2	1	1,127	770	4,299
FEMENINO	-	-	1,047	84	348	401	1	1	3	1,513	862	4,260
TOTAL	3	44	41,112	3,541	10,187	7,511	22	31	69	42,070	17,134	121,724
MASCULINO	1	29	24,739	2,146	4,600	3,010	12	27	39	19,339	8,848	62,790
FEMENINO	2	15	16,373	1,395	5,587	4,501	10	4	30	22,731	8,286	58,934

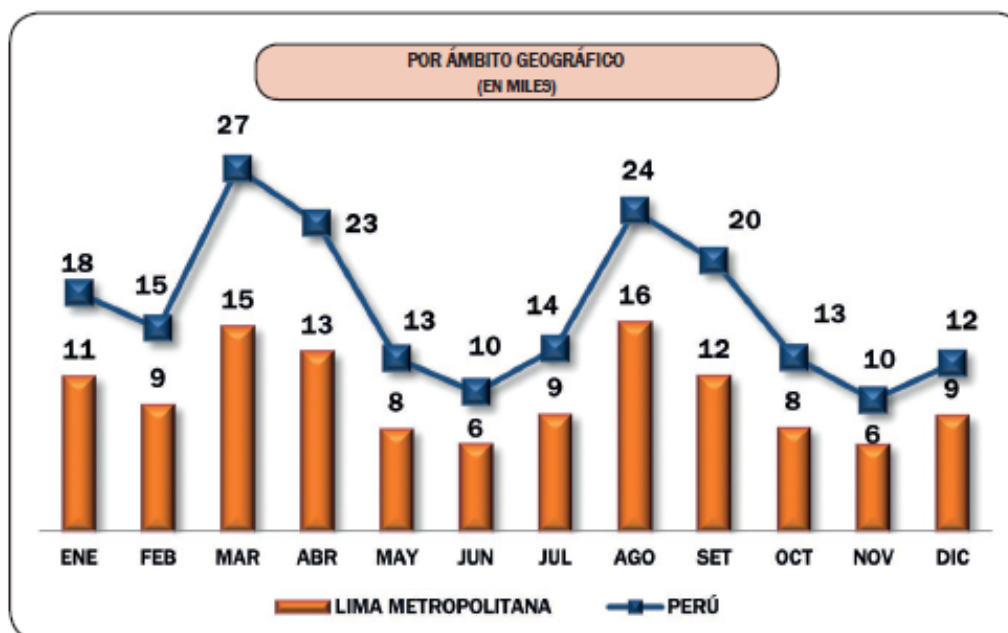
FUENTE: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

CUADRO N° 106

PERÚ

**CONTRATOS PRESENTADOS DE TRABAJO DE TIEMPO
PARCIAL POR ÁMBITO GEOGRÁFICO, SEGÚN MESES
2014**

MESES	ÁMBITO GEOGRÁFICO	
	LIMA METROPOLITANA	PERÚ
ENERO	11 483	17 735
FEBRERO	9 367	15 098
MARZO	15 209	27 014
ABRIL	13 342	22 945
MAYO	7 552	12 863
JUNIO	6 438	10 349
JULIO	8 659	13 718
AGOSTO	15 545	24 034
SETIEMBRE	11 527	20 317
OCTUBRE	7 640	13 041
NOVIEMBRE	6 403	9 999
DICIEMBRE	8 559	12 786
TOTAL	121 724	199 899

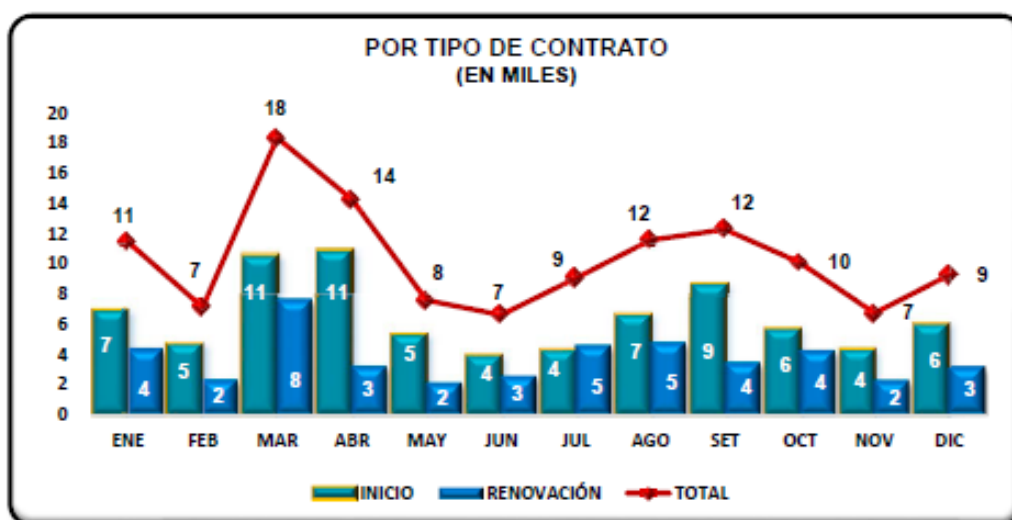


FUENTE: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

ANEXO N° 08: Anuario estadístico 2015.

CUADRO N° 102
LIMA METROPOLITANA
CONTRATOS PRESENTADOS DE TRABAJO DE TIEMPO PARCIAL
POR TIPO DE CONTRATO, SEGÚN MESES
2015

MESES	TIPO DE CONTRATO		TOTAL
	INICIO	RENOVACIÓN	
ENERO	7 019	4 425	11 444
FEBRERO	4 779	2 359	7 138
MARZO	10 647	7 714	18 361
ABRIL	10 998	3 285	14 283
MAYO	5 418	2 176	7 594
JUNIO	4 007	2 611	6 618
JULIO	4 382	4 665	9 047
AGOSTO	6 716	4 855	11 571
SETIEMBRE	8 760	3 527	12 287
OCTUBRE	5 782	4 318	10 100
NOVIEMBRE	4 414	2 335	6 749
DICIEMBRE	6 101	3 162	9 263
TOTAL	79 023	45 432	124 455



FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

LIMA METROPOLITANA

CUADRO Nº 103

CONTRATOS PRESENTADOS DE TRABAJO DE TIEMPO PARCIAL POR
ACTIVIDAD ECONÓMICA, SEGÚN MESES Y SEXO
2015

MESES SEXO	ACTIVIDAD ECONÓMICA																TOTAL
	AGRICULTURA, GANAD. CAZA Y SILVICULT.	PECA	EXPLORACIÓN DE MINAS Y CANteras	INDUSTRIAS MANUFACTUR.	SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	CONSTRUCCIÓN	COMERCIO, REPARACIÓN DE VEHÍC. AUTOM.	HOTELES Y RESTAURANTES	TRANSPORTE, ALMACÉN Y COMUNICACIÓN	INTERMEDIAC. FINANCIERA	ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPLEO Y ALQUILER	ADMINISTRAC. PÚBLICA Y DEFENSA	ENSEÑANZA	SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	OTRAS ACT. DE SERVICIOS SOCIALES Y PERSON.	ORGANIZAC. Y ORGANISMOS EXTRAPOLIT.	
ENERO	14	-	8	222	1	22	748	1 233	112	82	3 121	217	4 333	88	1 287	-	11 444
MASCULINO	7	-	4	101	1	7	283	618	58	41	1 164	89	2 683	27	663	-	5 746
FEMENINO	7	-	2	121	-	15	465	615	54	41	1 957	128	1 650	39	604	-	5 698
FEBRERO	1	-	2	80	-	68	631	1 211	71	38	1 888	3	2 636	83	844	-	7 138
MASCULINO	1	-	2	33	-	18	199	624	38	20	586	-	1 632	14	474	-	3 641
FEMENINO	-	-	-	57	-	40	332	587	33	16	1 107	3	903	49	370	-	3 497
MARZO	3	1	1	130	-	8	880	6 178	189	221	2 212	22	8 388	47	1 270	-	18 361
MASCULINO	1	1	-	54	-	4	255	2 915	103	52	852	13	4 906	9	557	-	9 722
FEMENINO	2	-	1	75	-	5	425	2 263	86	169	1 360	9	3 482	38	713	-	8 639
ABRIL	6	3	1	107	-	2	1 016	1 388	217	28	2 178	82	8 098	38	1 171	-	14 283
MASCULINO	3	-	1	37	-	1	338	713	123	9	835	51	5 005	7	571	-	7 694
FEMENINO	2	3	-	70	-	1	678	675	94	17	1 344	41	3 033	31	600	-	6 589
MAYO	3	2	1	88	-	23	724	1 183	101	68	1 882	32	2 818	68	761	1	7 594
MASCULINO	-	1	1	25	-	5	255	607	59	20	722	21	1 602	9	342	-	3 669
FEMENINO	3	1	-	41	-	18	469	556	42	38	1 270	11	1 016	50	409	1	3 925
JUNIO	4	3	2	78	1	14	682	1 179	203	34	1 718	24	1 864	38	786	-	6 618
MASCULINO	1	1	2	29	1	6	211	641	104	14	655	9	1 107	9	366	-	3 156
FEMENINO	3	2	-	50	-	8	371	538	99	20	1 061	15	847	29	419	-	3 462
JULIO	24	4	2	93	-	10	668	1 044	184	225	1 888	128	9 404	81	1 414	-	9 047
MASCULINO	13	-	-	25	-	5	216	540	96	61	735	44	2 076	12	683	-	4 607
FEMENINO	11	4	2	67	-	5	340	504	88	164	1 163	84	1 328	49	731	-	4 540
AGOSTO	1	-	3	74	-	8	708	1 228	200	30	1 808	38	8 818	87	883	-	11 571
MASCULINO	1	-	2	42	-	3	283	601	124	13	741	18	4 129	16	332	-	6 305
FEMENINO	-	-	1	32	-	6	425	627	76	17	1 165	18	2 487	51	361	-	5 266
SEPTIEMBRE	4	3	3	104	-	22	474	1 414	234	232	1 801	4	7 082	48	764	-	12 287
MASCULINO	-	1	1	47	-	4	178	752	101	61	716	1	4 325	11	330	-	6 528
FEMENINO	4	2	2	57	-	18	296	662	133	171	1 185	3	2 767	35	424	-	5 759
OCTUBRE	1	7	4	76	6	16	438	3 823	236	121	2 182	22	2 448	47	878	1	10 100
MASCULINO	1	-	2	25	4	13	157	2 126	118	50	825	10	1 464	9	334	1	5 139
FEMENINO	-	7	2	50	1	2	279	1 697	117	71	1 357	12	984	38	344	-	4 961
NOVIEMBRE	1	-	2	80	-	8	432	1 233	300	67	1 828	4	2 004	68	633	-	6 749
MASCULINO	1	-	2	42	-	3	168	605	138	20	673	2	1 208	12	291	-	3 185
FEMENINO	-	-	-	48	-	3	264	628	162	37	1 255	2	796	47	342	-	3 564
DICIEMBRE	-	3	4	30	-	4	616	1 323	178	188	1 884	2	3 888	32	1 110	-	9 263
MASCULINO	-	-	3	11	-	-	175	656	93	41	708	-	2 422	3	449	-	4 661
FEMENINO	-	3	1	19	-	4	340	667	86	118	1 256	2	1 516	29	661	-	4 702
TOTAL	81	28	31	1 180	7	184	7 402	21 417	2 226	1 281	24 882	688	63 378	823	11 370	2	124 455
MASCULINO	29	4	20	472	6	69	2 718	11 398	1 155	402	9 212	258	32 559	138	5 352	1	63 833
FEMENINO	32	22	11	688	1	125	4 684	10 019	1 070	879	15 480	328	20 819	485	5 978	1	60 622

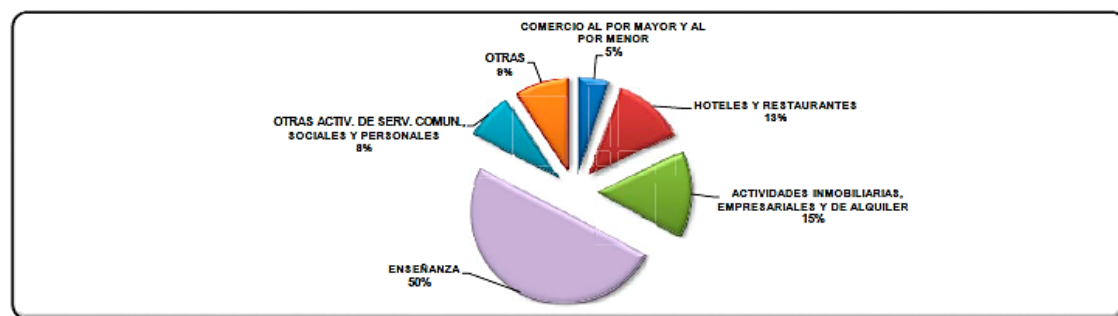
FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

PERÚ

CUADRO N° 104

**CONTRATOS PRESENTADOS DE TRABAJO DE TIEMPO PARCIAL
POR MESES, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA
2015**

ACTIVIDAD ECONÓMICA	MESES												TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	23	6	9	8	5	80	25	3	9	2	5	8	183
PESCA	-	-	2	3	4	3	5	-	3	8	-	4	32
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	8	2	3	2	4	3	4	5	3	6	4	4	48
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	292	187	198	188	108	129	246	104	175	147	133	66	1 973
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	5	2	-	-	-	1	4	-	-	8	-	-	20
CONSTRUCCIÓN	30	62	24	14	34	18	21	21	33	26	16	11	310
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR	1 098	922	976	1 317	1 003	836	856	978	729	690	741	834	10 980
HOTELES Y RESTAURANTES	1 685	1 911	5 963	1 686	1 362	1 465	1 314	1 553	1 905	4 253	1 538	1 527	26 162
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	247	174	329	341	183	288	274	252	311	310	397	251	3 357
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	137	109	285	181	213	285	448	297	301	266	250	287	3 059
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	3 532	2 329	2 889	2 649	2 187	2 531	2 281	3 088	2 095	2 866	2 101	2 799	31 347
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	345	65	172	168	98	77	187	79	48	35	51	47	1 372
ENSEÑANZA	6 631	4 923	16 614	17 070	5 542	5 057	5 386	13 143	13 310	5 827	4 190	5 796	103 489
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	134	121	113	95	104	75	125	131	88	88	133	66	1 271
OTRAS ACTIV. DE SERV. COMUN., SOCIALES Y PERSONALES	1 698	1 212	1 523	1 631	995	1 158	1 816	1 022	2 511	901	917	1 400	16 784
HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMÉSTICO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	-	9
ORGANIZACIONES Y ORGANOS EXTRATERRITORIALES	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	2
NO DETERMINADA	521	151	1 352	727	2 316	268	600	524	494	324	295	110	7 682
TOTAL	16 386	12 176	30 452	26 080	14 159	12 274	13 592	21 200	22 013	15 758	10 780	13 210	208 080



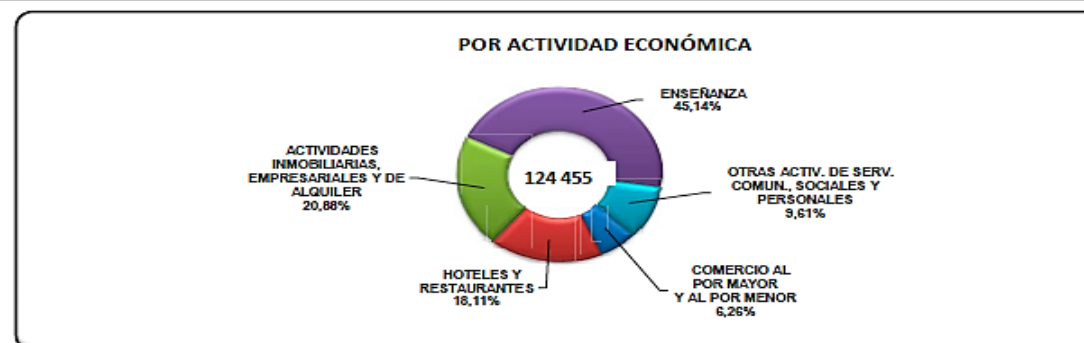
FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

CUADRO Nº 106

LIMA METROPOLITANA

**CONTRATOS PRESENTADOS DE TRABAJO DE TIEMPO PARCIAL POR MESES,
SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA
2015**

ACTIVIDAD ECONÓMICA	MESES												TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	14	1	3	5	3	4	24	1	4	1	1	-	61
PESCA	-	-	1	3	2	3	4	-	3	7	-	3	26
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	6	2	1	1	1	2	2	3	3	4	2	4	31
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	222	90	130	107	66	79	93	74	104	75	90	30	1 160
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	1	-	-	-	-	1	-	-	-	5	-	-	7
CONSTRUCCIÓN	22	58	9	2	23	14	10	9	22	15	6	4	194
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR	748	531	680	1 016	724	582	556	708	474	436	432	515	7 402
HOTELES Y RESTAURANTES	1 233	1 211	5 178	1 388	1 163	1 179	1 044	1 228	1 414	3 823	1 233	1 323	21 417
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	112	71	189	217	101	203	184	200	234	235	300	179	2 225
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	82	36	221	26	58	34	225	30	232	121	57	159	1 281
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	3 121	1 693	2 212	2 179	1 992	1 716	1 898	1 906	1 901	2 182	1 928	1 964	24 692
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	217	3	22	92	32	24	128	36	4	22	4	2	586
ENSEÑANZA	4 333	2 535	8 398	8 038	2 618	1 954	3 404	6 616	7 092	2 448	2 004	3 938	53 378
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	66	63	47	38	59	38	61	67	46	47	59	32	623
OTRAS ACTIV. DE SERV. COMUN., SOCIALES Y PERSONALES	1 267	844	1 270	1 171	751	785	1 414	693	754	678	633	1 110	11 370
ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	2
TOTAL	11 444	7 138	18 361	14 283	7 594	6 618	9 047	11 571	12 287	10 100	6 749	9 263	124 455



FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

LIMA METROPOLITANA

CUADRO N° 107

CONTRATOS PRESENTADOS DE TRABAJO DE TIEMPO PARCIAL
POR GRUPO OCUPACIONAL, SEGÚN MESES Y SEXO
2015

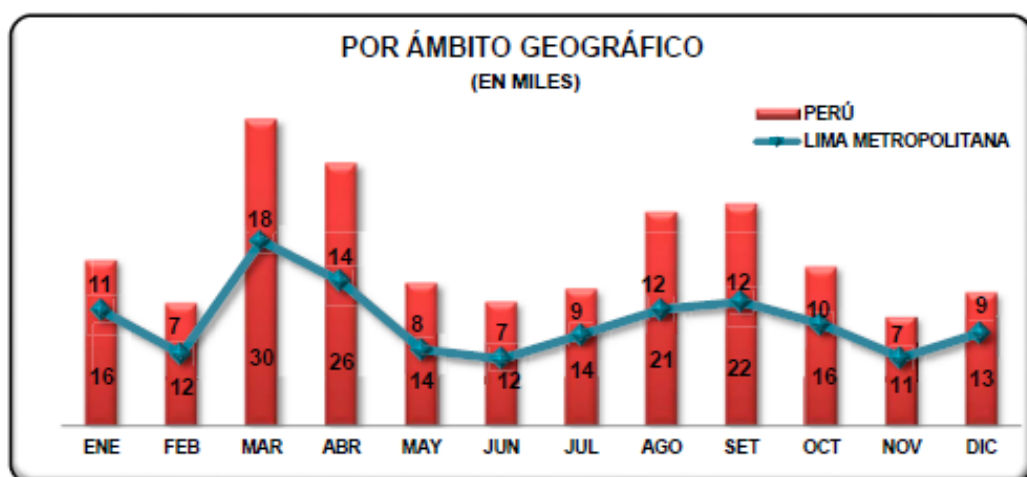
MESES / SEXO	GRUPO OCUPACIONAL											TOTAL
	FUERZAS ARMADAS Y POLICIALES	MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO	PROFESIONALES, CIENFÍFICOS E INTELCTUALES	TÉCNICOS Y TRABAJADORES ASIMILADOS	JEFES Y EMPLEADOS DE OFICINA	TRABAJADORES CALIFICADOS (REG. PROTEC. VENEDORES)	AGRICULTORES, PESQUEROS	OBROS (MINAS, CANTERAS, PETROLIO)	OBROS (CONSTRUCCIÓN, CONFECION)	NO ESPECIFICADOS (TRABAJADORES NO CALIFICADOS)	NO DETERMINADA	
ENERO	-	-	3 542	287	1 273	734	1	2	4	4 482	1 119	11 444
MASCULINO	-	-	2 192	171	637	292	1	-	2	1 882	569	5 746
FEMENINO	-	-	1 350	116	636	442	-	2	2	2 600	550	5 698
FEBRERO	1	1 721	593	673	706	1	-	-	17	2 649	777	7 138
MASCULINO	-	1 105	367	311	235	1	-	-	9	1 178	415	3 641
FEMENINO	1	616	206	362	471	-	-	-	8	1 471	362	3 497
MARZO	2	3	6 491	408	1 246	853	-	-	4	7 178	2 176	18 361
MASCULINO	2	-	3 889	218	497	341	-	-	-	3 727	1 048	9 722
FEMENINO	-	3	2 602	190	749	512	-	-	4	3 451	1 128	8 639
ABRIL	7	6 041	206	1 028	942	1	-	-	7	3 968	2 083	14 283
MASCULINO	2	3 727	109	438	333	-	-	-	2	1 820	1 263	7 694
FEMENINO	5	2 314	97	590	609	1	-	-	5	2 148	820	6 589
MAYO	1	2	1 740	224	588	941	-	-	5	2 951	1 142	7 594
MASCULINO	-	1	1 055	136	231	331	-	-	5	1 298	612	3 669
FEMENINO	1	1	685	88	357	610	-	-	-	1 653	530	3 925
JUNIO	-	1	1 296	155	675	799	-	-	6	2 823	863	6 618
MASCULINO	-	-	734	95	283	320	-	-	3	1 279	442	3 156
FEMENINO	-	1	562	60	392	479	-	-	3	1 544	421	3 462
JULIO	-	4	2 605	398	842	864	4	1	6	2 922	1 401	9 047
MASCULINO	-	-	1 608	242	379	331	1	1	4	1 295	646	4 507
FEMENINO	-	4	997	156	463	533	3	-	2	1 627	755	4 540
AGOSTO	-	-	5 094	562	555	942	2	2	4	3 040	1 370	11 571
MASCULINO	-	-	3 224	341	236	370	1	2	2	1 344	785	6 305
FEMENINO	-	-	1 870	221	319	572	1	-	2	1 696	585	5 266
SEPTIEMBRE	-	4	5 046	233	697	819	-	-	4	2 983	2 501	12 287
MASCULINO	-	-	3 122	137	283	302	-	-	1	1 359	1 324	6 528
FEMENINO	-	4	1 924	96	414	517	-	-	3	1 624	1 177	5 759
OCTUBRE	1	3	1 350	191	783	795	-	3	2	5 648	1 324	10 100
MASCULINO	1	2	777	103	358	322	-	3	1	2 965	607	5 139
FEMENINO	-	1	573	88	425	473	-	-	1	2 683	717	4 961
NOVIEMBRE	2	2	1 284	310	602	796	3	-	4	2 680	1 066	6 749
MASCULINO	-	1	745	144	246	323	1	-	1	1 153	551	3 165
FEMENINO	2	1	539	166	356	473	2	-	3	1 527	515	3 584
DICIEMBRE	-	3	3 291	141	480	1 031	-	2	9	2 908	1 398	9 263
MASCULINO	-	1	2 004	52	215	379	-	2	6	1 246	656	4 561
FEMENINO	-	2	1 287	89	265	652	-	-	3	1 662	742	4 702
TOTAL	14	7 784	32 538	4 610	9 195	8 134	12	13	4 329	41 262	17 220	124 455
MASCULINO	5	4 837	19 846	2 388	3 933	3 312	4	8	36	20 546	8 918	63 833
FEMENINO	9	2 947	12 692	2 222	5 262	4 822	8	5	4 293	20 716	8 302	60 622

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

CUADRO N° 108

PERÚ
CONTRATOS PRESENTADOS DE TRABAJO DE TIEMPO PARCIAL
POR ÁMBITO GEOGRÁFICO, SEGÚN MESES
2015

MESES	ÁMBITO GEOGRÁFICO	
	LIMA METROPOLITANA	PERÚ
ENERO	11 444	16 386
FEBRERO	7 138	12 176
MARZO	18 361	30 452
ABRIL	14 283	26 080
MAYO	7 594	14 159
JUNIO	6 618	12 274
JULIO	9 047	13 592
AGOSTO	11 571	21 200
SETIEMBRE	12 287	22 013
OCTUBRE	10 100	15 758
NOVIEMBRE	6 749	10 780
DICIEMBRE	9 263	13 210
TOTAL	124 455	208 080



FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

ANEXO N° 09: Promedio de remuneraciones de carreras profesional según Ponte en Carrera.

¿Cuánto ganan los profesionales universitarios?

Mínimos y máximos de los Ingresos brutos promedio de los jóvenes egresados entre 2010 y 2014, según familia de carreras universitarias.



Familia de carreras universitarias (1)	Ingreso promedio (2)	Rango (3)
Ingeniería Civil	S/ 4,109	De S/ 1,600 a S/ 6,700
Geología	S/ 3,980	De S/ 1,700 a S/ 6,700
Ingeniería Eléctrica	S/ 3,974	De S/ 1,700 a S/ 6,300
Ingeniería de Telecomunicaciones	S/ 3,965	De S/ 1,900 a S/ 6,700
Medicina	S/ 3,964	De S/ 1,500 a S/ 7,000
Ingeniería Minera, Metalurgia y Petróleo	S/ 3,951	De S/ 1,600 a S/ 6,900
Ingeniería Industrial	S/ 3,810	De S/ 1,500 a S/ 6,600
Ingeniería Mecánica	S/ 3,798	De S/ 1,600 a S/ 6,500
Ciencias Políticas	S/ 3,717	De S/ 1,600 a S/ 6,000
Ingeniería Electrónica	S/ 3,668	De S/ 1,500 a S/ 6,500
Economía	S/ 3,567	De S/ 1,500 a S/ 6,400
Ingeniería Sanitaria	S/ 3,456	De S/ 1,500 a S/ 5,800
Marketing	S/ 3,367	De S/ 1,300 a S/ 6,400
Otras Carreras de Administración	S/ 3,315	De S/ 1,400 a S/ 5,700
Agronegocios	S/ 3,304	De S/ 1,700 a S/ 5,100
Ingeniería de Sistemas y Cómputo	S/ 3,232	De S/ 1,400 a S/ 5,500
Arquitectura y Urbanismo	S/ 3,205	De S/ 1,200 a S/ 5,500
Geografía	S/ 3,147	De S/ 1,800 a S/ 4,700
Investigación Operativa	S/ 3,138	De S/ 1,700 a S/ 5,000
Ingeniería Naval y Aeronáutica	S/ 3,098	De S/ 1,700 a S/ 4,400
Estadística	S/ 3,031	De S/ 1,400 a S/ 5,100
Ecología y Medio Ambiente	S/ 2,968	De S/ 1,400 a S/ 5,100

Notas

- * Se consideran jóvenes a los trabajadores de 18 a 29 años.
- * Las remuneraciones han sido calculadas considerando a los trabajadores del sector privado y del sector público (regímenes D.L. Nº 728 y D.L. Nº1057).
- * Se excluyen a los jóvenes con remuneraciones mayores al percentil 98 según familia de carreras.
- * Se considera solo a los trabajadores con jornada laboral completa y a las familias de carreras con 25 casos o más.
 1. Las denominaciones corresponden a las familias de carreras del Clasificador de Carreras de Educación Superior y Técnico Productivas, 2014.
 2. Considera la remuneración permanente promedio antes de los descuentos de ley, ordenada de manera descendente.
 3. Los mínimos y máximos corresponden a los percentiles 10 y 90 de los ingresos permanentes redondeados a las centenas.
 4. Otras Carreras de Administración comprende las siguientes carreras a 6 dígitos: Gestión y Alta Dirección, Relaciones Industriales y Gestión de Recursos Humanos.
- * Fuente: MITE - OGETIC - OE - Planilla Electrónica 2015. Información al 53% de los trabajadores: sector privado (69%) y sector público (35%).
- * Elaboración: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

¿Cuánto ganan los profesionales universitarios?

Mínimos y máximos de los ingresos brutos promedio de los jóvenes
egresados entre 2010 y 2014, según familia de carreras universitarias.



Familia de carreras universitarias (1)	Ingreso promedio (2)	Rango (3)
Administración Pública	S/. 2,926	De S/. 1,400 a S/. 5,500
Ciencias de la Comunicación	S/. 2,925	De S/. 1,300 a S/. 5,200
Otras Ingenierías	S/. 2,907	De S/. 1,600 a S/. 4,600
Diseño	S/. 2,899	De S/. 1,200 a S/. 4,600
Negocios Internacionales	S/. 2,890	De S/. 1,300 a S/. 5,000
Bibliotecología y Archivo	S/. 2,869	De S/. 1,800 a S/. 4,300
Administración de Empresas	S/. 2,853	De S/. 1,200 a S/. 5,200
Química	S/. 2,839	De S/. 1,500 a S/. 4,900
Ciencias Forestales	S/. 2,823	De S/. 1,300 a S/. 5,200
Derecho	S/. 2,805	De S/. 1,400 a S/. 4,800
Idiomas	S/. 2,757	De S/. 1,100 a S/. 4,500
Artes	S/. 2,747	De S/. 1,100 a S/. 5,300
Servicios Sociales y Asistenciales	S/. 2,725	De S/. 1,300 a S/. 4,500
Farmacia y Bioquímica	S/. 2,712	De S/. 1,400 a S/. 4,100
Periodismo y Locución	S/. 2,640	De S/. 1,100 a S/. 4,500
Antropología y Arqueología	S/. 2,593	De S/. 1,100 a S/. 4,600
Contabilidad y Finanzas	S/. 2,591	De S/. 1,100 a S/. 4,400
Psicología	S/. 2,584	De S/. 1,200 a S/. 4,500
Ciencias de la Computación	S/. 2,568	De S/. 900 a S/. 4,900
Trabajo Social	S/. 2,494	De S/. 1,400 a S/. 3,700
Agropecuaria	S/. 2,421	De S/. 1,200 a S/. 4,100
Nutrición	S/. 2,390	De S/. 1,300 a S/. 3,600

Notas

- * Se consideran jóvenes a los trabajadores de 18 a 29 años.
- * Las remuneraciones han sido calculadas considerando a los trabajadores del sector privado y del sector público (régimen D.L. Nº 728 y D.L. Nº 1057).
- * Se excluyen a los jóvenes con remuneraciones mayores al percentil 90 según familia de carreras.
- * Se considera solo a los trabajadores con jornada laboral completa y a las familias de carreras con 25 casos o más.
 1. Las denominaciones corresponden a las familias de carreras del Clasificador de Carreras de Educación Superior y Técnico Productivas, 2014.
 2. Considera la remuneración permanente promedio antes de los descuentos de ley, ordenada de manera descendente.
 3. Los mínimos y máximos corresponden a los percentiles 10 y 90 de los ingresos permanentes redondeados a las centenas.
 4. Otras Carreras de Ingeniería comprende las siguientes carreras a 6 dígitos: Ingeniería de Transportes, Ingeniería Automotriz e Ingeniería de Diseño Gráfico.
- * Fuente: MTPE - OGETIC - OE - Planilla Electrónica setiembre 2014 - agosto 2015. Información al 65% de los trabajadores del sector privado.
- * Elaboración: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

¿Cuánto ganan los profesionales universitarios?

Mínimos y máximos de los ingresos brutos promedio de los jóvenes egresados entre 2010 y 2014, según familia de carreras universitarias.



Familia de carreras universitarias (1)	Ingreso promedio (2)	Rango (3)
Lingüística y Literatura	S/.2,383	De S/.1,000 a S/.4,900
Física	S/.2,343	De S/.1,100 a S/.3,900
Ingeniería en Industrias Alimentarias	S/.2,316	De S/.1,200 a S/.3,900
Ingeniería Pesquera	S/.2,280	De S/.1,200 a S/.3,600
Teología y Filosofía	S/.2,274	De S/.1,000 a S/.3,900
Historia	S/.2,253	De S/.1,000 a S/.3,400
Zootecnia	S/.2,250	De S/.1,100 a S/.3,900
Ingeniería en Agroindustria	S/.2,248	De S/.1,200 a S/.3,500
Biología	S/.2,136	De S/.1,000 a S/.3,600
Administración de Servicios Turísticos, Hotelería y Gastronomía	S/.2,122	De S/.1,000 a S/.3,600
Matemática	S/.2,058	De S/.900 a S/.3,500
Enfermería	S/.2,055	De S/.1,200 a S/.3,100
Veterinaria	S/.2,052	De S/.900 a S/.3,600
Tecnología Médica	S/.2,010	De S/.1,100 a S/.3,200
Educación Tecnológica	S/.1,941	De S/.900 a S/.3,300
Obstetricia	S/.1,938	De S/.1,100 a S/.2,700
Odontología	S/.1,849	De S/.900 a S/.2,900
Educación Física	S/.1,836	De S/.900 a S/.3,400
Educación Especial	S/.1,772	De S/.800 a S/.2,800
Ingeniería Textil y Confecciones	S/.1,739	De S/.1,100 a S/.2,400
Otras Carreras de Educación	S/.1,631	De S/.900 a S/.2,600
Educación Secundaria	S/.1,622	De S/.900 a S/.2,600
Educación Primaria	S/.1,545	De S/.900 a S/.2,600
Educación Inicial	S/.1,502	De S/.800 a S/.2,700

Notas

- Se consideran jóvenes a los trabajadores de 18 a 29 años.
- Las remuneraciones han sido calculadas considerando a los trabajadores del sector privado y del sector público (régimen D.L. Nº 728 y D.L. Nº1057).
- Se excluyen a los jóvenes con remuneraciones mayores al percentil 90 según familia de carreras.
- Se considera solo a los trabajadores con jornada laboral completa y a las familias de carreras con 25 casos o más.
 - Las denominaciones corresponden a las familias de carreras del Clasificador de Carreras de Educación Superior y Técnico Productivas, 2014.
 - Considera la remuneración permanente promedio antes de los descuentos de ley, ordenada de manera descendente.
 - Los mínimos y máximos corresponden a los percentiles 10 y 90 de los ingresos permanentes redondeados a las centenas.
 - Otras Carreras de Educación comprende las siguientes carreras a 6 dígitos: Ciencias de la Educación y otras carreras de Educación.
- Fuente: MTPE - OGETIC - DE - Planilla Electrónica 2015. Información al 53% de los trabajadores: sector privado (60%) y sector público (35%).
- Elaboración: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.